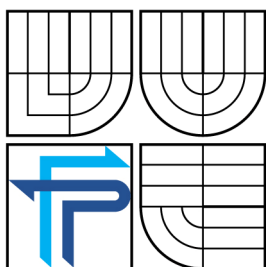


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



**FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF MANAGEMENT

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE CHRUDIM

SUGGESTION FOR REDUCTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT OF CHRUDIM

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

BC. DAVID VÁCHA

VEDOUcí PRÁCE
SUPERVISOR

DOC.ING. LUDĚK MIKULEC, CSC.

BRNO 2008

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Vácha David, Bc.

Řízení a ekonomika podniku - dobíhající (6208T097)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Chrudim

v anglickém jazyce:

Suggestion for reduction of unemployement in the district of Chrudim

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Vymezení problému a cíle práce
Teoretická východiska práce
Analýza problému a současné situace
Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení
Závěr
Seznam použité literatury
Přílohy



Seznam odborné literatury:

BRADLEY R.: Makroekonomie dnes. Brno, Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X

BUCHTOVÁ, B. a kol.: Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8

HALÁSKOVÁ, R.: Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd., Ostrava: Ostravská univerzita. 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4

JÍROVÁ, H.: Deformace na českém trhu práce. 1. vyd., Praha: ČVUT, 2002. 85 s. ISBN 80-7079-635-9

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2007/08.



Šimberová

PhDr. Iveta Šimberová, Ph.D.
Ředitel ústavu

Koch

doc. Ing. Miloš Koch, CSc.
Děkan fakulty

V Brně, dne 7.12.2007

LICENČNÍ SMLOUVA POSKYTOVANÁ K VÝKONU PRÁVA UŽÍT ŠKOLNÍ DÍLO

uzavřená mezi smluvními stranami:

1. Pan/paní

Jméno a příjmení: Bc. David Vácha
Bytem: Družstevní 902, 53973, Skuteč
Narozen/a (datum a místo): 26.3.1982, Hlinsko

(dále jen „autor“)

a

2. Vysoké učení technické v Brně

Fakulta podnikatelská
se sídlem Kolejní 2906/4, 612 00, Brno
jejímž jménem jedná na základě písemného pověření děkanem fakulty:
PhDr. Iveta Šimberová, Ph.D.

(dále jen „nabyvatel“)

Čl. 1

Specifikace školního díla

1. Předmětem této smlouvy je vysokoškolská kvalifikační práce (VŠKP):

- disertační práce
 - diplomová práce
 - bakalářská práce
 - jiná práce, jejíž druh je specifikován jako
- (dále jen VŠKP nebo dílo)

Název VŠKP:	Návrhy na zlepšení hospodaření s dlouhodobým hmotným majetkem
Vedoucí/ školitel VŠKP:	doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.
Ústav:	Ústav managementu
Datum obhajoby VŠKP:	leden 2008

VŠKP odevzdal autor nabyvateli v*:

- tištěné formě – počet exemplářů1.....
- elektronické formě – počet exemplářů1.....

* hodící se zaškrtněte

2. Autor prohlašuje, že vytvořil samostatnou vlastní tvůrčí činností dílo shora popsané a specifikované. Autor dále prohlašuje, že při zpracovávání díla se sám nedostal do rozporu s autorským zákonem a předpisy souvisejícími a že je dílo dílem původním.
3. Dílo je chráněno jako dílo dle autorského zákona v platném znění.
4. Autor potvrzuje, že listinná a elektronická verze díla je identická.

Článek 2

Udělení licenčního oprávnění

1. Autor touto smlouvou poskytuje nabyvateli oprávnění (licenci) k výkonu práva uvedené dílo nevýdělečně užít, archivovat a zpřístupnit ke studijním, výukovým a výzkumným účelům včetně pořizování výpisů, opisů a rozmnoženin.
2. Licence je poskytována celosvětově, pro celou dobu trvání autorských a majetkových práv k dílu.
3. Autor souhlasí se zveřejněním díla v databázi přístupné v mezinárodní síti
 - ihned po uzavření této smlouvy
 - 1 rok po uzavření této smlouvy
 - 3 roky po uzavření této smlouvy
 - 5 let po uzavření této smlouvy
 - 10 let po uzavření této smlouvy(z důvodu utajení v něm obsažených informací)
4. Nevýdělečné zveřejňování díla nabyvatelem v souladu s ustanovením § 47b zákona č. 111/ 1998 Sb., v platném znění, nevyžaduje licenci a nabyvatel je k němu povinen a oprávněn ze zákona.

Článek 3

Závěrečná ustanovení

1. Smlouva je sepsána ve třech vyhotoveních s platností originálu, přičemž po jednom vyhotovení obdrží autor a nabyvatel, další vyhotovení je vloženo do VŠKP.
2. Vztahy mezi smluvními stranami vzniklé a neupravené touto smlouvou se řídí autorským zákonem, občanským zákoníkem, vysokoškolským zákonem, zákonem o archivnictví, v platném znění a popř. dalšími právními předpisy.
3. Licenční smlouva byla uzavřena na základě svobodné a pravé vůle smluvních stran, s plným porozuměním jejímu textu i důsledkům, nikoliv v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek.
4. Licenční smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.

V Brně dne:

.....

Nabyvatel

.....

Autor

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v regionu Chrudim, kde analyzuji problém nezaměstnanosti v letech 2003 – 2007. Obsahuje rozbor jednotlivých skupin nezaměstnaných ve vztahu k věku, vzdělání, zdravotnímu stavu a délce nezaměstnanosti. Tato práce obsahuje také návrhy řešení a opatření, které by mohly přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v regionu Chrudim.

Annotation

This diploma work deals with problem of unemployment in the region Chrudim, where analyzes problem of unemployment in the years 2003 – 2007. It includes analysis of unemployment structure in relation to age, aducation, state of health and unemployment lenght. This diploma work also includes proposed solutions and measures that could contribute to the reduction of the unemployment rate in the region Chrudim.

Klíčová slova

návrh řešení, nezaměstnanost, region Chrudim, uchazeč, úřad práce, zaměstnání, aktivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti

Key words

propose solutions, unemployment, region of Chrudim, competitor, Bureau of Labour, employment, active policy of employment, unemployment rate

Bibliografická citace:

VÁCHA, D. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Chrudim*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2008. 91 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušil autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb. O právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

Ve Skutči dne 10. ledna 2008

.....
podpis

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat svému vedoucímu diplomové práce panu doc. Ing. Ludřkovi Mikulcovi, CSc. za podnětné připomínky a rady při zpracování diplomové práce.

Dále bych chtěl poděkovat zaměstnancům Úřadu práce Chrudim za poskytnuté materiály, rady a čas, který mi věnovali.

Obsah

<u>Úvod</u>	10
<u>1 Definování problému a cíle diplomové práce</u>	16
<u>2 Teoretická východiska</u>	17
2.1 Trh práce	17
2.1.1 Poptávka po práci	17
2.1.2 Nabídka práce	18
2.1.3 Rovnováha na trhu práce	19
2.1.4 Poruchy trhu práce	20
2.2 Nezaměstnanost	20
2.2.1 Nezaměstnanost a zjišťování dat	20
2.2.2 Příčiny a typy nezaměstnanosti	23
2.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti	24
2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	25
2.2.5 Dlouhodobá nezaměstnanost	27
2.2.6 Důsledky nezaměstnanosti	28
2.2.7 Přínosy nezaměstnanosti	29
2.3 Vztah inflace a nezaměstnanosti	29
<u>3 Analýza současného stavu</u>	32
3.1 Nezaměstnanost v EU a její vývoj v období let 2000-2006	32
3.2 Nezaměstnanost v ČR	35
3.3 Nezaměstnanost v regionu Chrudim	39
3.3.1 Situace v jednotlivých mikroregionech okresu Chrudim	44
3.3.2 Struktura nezaměstnaných	46
3.3.3 Analýza problémových skupin	54
3.4 Aktivní politika zaměstnanosti	59
3.5 Souhrn nedostatků současného stavu	63

<u>4</u>	<u>Návrhy na řešení problému nezaměstnanosti</u>	<u>64</u>
4.1	Návrh řešení nezaměstnanosti z hlediska rozvoje regionu	65
4.2	Návrh řešení nezaměstnanosti absolventů a mladistvých	67
4.3	Návrh řešení nezaměstnanosti u uchazečů starších 50 let	69
4.4	Návrh řešení nezaměstnanosti u uchazečů se základním vzděláním	69
4.5	Návrh řešení nezaměstnanosti u uchazečů se zdravotním postižením	70
4.6	Návrh na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti	71
4.7	Návrh na řešení nezaměstnanosti v rámci APZ	72
<u>5</u>	<u>Vyhodnocení návrhů</u>	<u>80</u>
<u>6</u>	<u>Předpoklady a harmonogram realizace</u>	<u>82</u>
	<u>Závěr</u>	<u>83</u>
	<u>Seznam použité literatury</u>	<u>88</u>
	<u>Seznam příloh</u>	<u>91</u>

Úvod

Úřad práce v Chrudimi byl zřízen dne 9.10.1990 zakládací listinou MPSV ČR. Zakládací listina byla vydána na základě zákonného opatření České národní rady č. 306/1990 Sb. o zřízení úřadu práce a změněna dne 25.3.2004. Úřad práce je organizační složka státu a je správním úřadem zabezpečujícím státní politiku zaměstnanosti a další úkoly vyplývající ze zvláštních právních předpisů. Jeho zřizovatelem je Česká republika - Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV).

Úřad práce v Chrudimi má své sídlo v Chrudimi, Pardubická 310, PSČ 537 01. IČ 00653861. Statutárním orgánem je ředitel úřadu práce.

Organizační struktura úřadu práce je dána organizačním řádem Úřadu práce v Chrudimi jako základní vnitřní normou (viz Příloha č.1). V čele úřadu práce je ředitel, kterého jmenoval ministr práce a sociálních věcí ČR. Má ve svém úseku a tedy řídí sekretariát úřadu práce, právníka a správce sítě a dat, dále řídí 7 útvarů v přímé řídicí linii. Odbory a jednotlivá oddělení mají ve svém čele vedoucího a celkem je na Úřadu práce zaměstnáno 96 pracovníků. Jednotlivé útvary zajišťují tyto služby a činnosti:

Sekretariát:

- zajišťuje provedení administrativních, sekretářských a organizačních prací dle potřeby ředitele ÚP
- zabezpečuje činnost podatelny ÚP
- eviduje a vyřizuje stížnosti podané na ÚP

Právník Úřadu práce:

- zabezpečuje právní poradenství pro zaměstnance a pracovněprávní poradenství pro klienty ÚP
- eviduje právní předpisy, výklady a zajišťuje, případně provádí ve spolupráci s kontrolním oddělením a kolení právních předpisů
- zastupuje ÚP v soudních sporech, v jednáních s finančními úřady ve věci porušení rozpočtových pravidel a v jednáních s Policií ČR
- připravuje vzory smluv uzavíraných úřadem práce a garantuje jejich úplnost a správnost

Informatika a správa sítě:

- zajišťuje po stránce technické, programové a provozní chod výpočetní techniky a sítě úřadu práce
- udržuje, doplňuje a zajišťuje základní a doplňkové databáze ÚP a provádí opatření k zabezpečení jejich ochrany před zneužitím a znehodnocením

Odbor zprostředkování:

- vede evidenci uchazečů o zaměstnání, nabízí a doporučuje zaměstnavatelům uchazeče o zaměstnání do pracovněprávního vztahu
- provádí individuální poradenství k zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání (o volných místech, rekvalifikacích, místa k získání odborné praxe, apod.)
- vyřizuje podklady pro předčasné přiznání starobních důchodů
- vydává potvrzení pro uchazeče o době vedení v evidenci; podává informace o uchazečích o zaměstnání orgánům činným v trestním řízení

Oddělení trhu práce a analýz:

- zpracovává měsíční statistiky ÚP
- aktualizuje údaje v monitoringu zaměstnavatelů a provádí analýzy trhu práce
- organizuje aktivní politiku zaměstnanosti, nárokuje finanční prostředky na tuto agendu, stanoví návrhy na preference aktivit aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) podle situace na trhu práce, zpracovává projekty na APZ
- zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v okrese Chrudim
- eviduje volná místa a rozhoduje o povolení k zaměstnávání cizinců a to jak cizincům tak i zaměstnavatelům
- poskytuje příspěvky zaměstnavatelům, zaměstnávajícím více než 50% osob zdravotně postižených a vydává rozhodnutí o povolení výkonu činnosti dítěte

Oddělení poradenství:

- zajišťuje individuální a skupinové poradenství pro uchazeče a zájemce o zaměstnání všech věkových kategorií
- zajišťuje činnost informačního a poradenského střediska pro volbu povolání
- zajišťuje veškerou činnost v oblasti rekvalifikací uchazečů a zájemců o zaměstnání

Ekonomické oddělení:

- vede rozpočet, účetnictví a zajišťuje provoz a údržbu ÚP
- vede ekonomickou statistiku a výkaznictví, zpracovává ekonomické rozpočty a rozborů, vede mzdovou agendu
- vede evidenci, sleduje a vymáhá pohledávky ÚP
- zajišťuje evidenci a archivaci všech dokladů účetních a ekonomických operací

Kontrolní oddělení:

- provádí kontroly dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů o zaměstnanosti (nelegální práce, kontrola zaměstnávání cizinců apod.)
- provádí vnitřní kontroly na ÚP a vede správní řízení ve věci ukládání pokut za porušování předpisů, které je oprávněno kontrolovat

Odbor SSP:

- vyplácí dávky poskytované v závislosti na výši příjmu: - přídavek na dítě - sociální příspěvek- příspěvek na bydlení
- vyplácí ostatní dávky: - rodičovský příspěvek, - dávky pěstounské péče (příspěvek na úhradu potřeb dítěte, odměna pěstouna, příspěvek při převzetí dítěte, příspěvek na zakoupení motorového vozidla)
- porodné, pohřebné
- Odbor státní sociální podpory vyplácí dávky podle zákona č. 117/1995Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů a podle zákona č.453/2003Sb., kterým se mění zákon č.117/1995Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- Zajišťuje konzultační činnost pro občany v oblasti výplat dávek SSP
- Podává návrhy soudu na stanovení výživného rodičům dítěte svěřeného do pěstounské péče v souladu s ust. § 19 odst.4 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí
- Vede evidenci pohledávek a zajišťuje jejich vymáhání
- Provádí vnitřní a vnější kontrolní činnost formou plánovaných, namátkových a preventivních a následných kontrol. [18]

Problémy úřadu práce

V současné době stojí před úřadem práce v Chrudimi problémy související s novým zákonem o sociálních službách a jeho doprovodným zákonem, který mění některé další právní normy včetně zákona o zaměstnanosti.

Od 1. července 2006 už nerozhodují o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ), ale úřady práce.

Přestože zákon o sociálních službách vešel v účinnost až od 1. ledna 2007, některá stanovení doprovodného zákona jsou účinná už od 1. července 2006.

Institut osoby zdravotně znevýhodněné (který nahradil dřívější změněnou pracovní schopnost) zajišťuje lidem se zdravotním postižením zvýšenou ochranu na trhu práce, např. právo na pracovní rehabilitaci.

Občané, kteří budou po 1. 7. 2006 žádat o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné, musí žádost podat na příslušném úřadu práce. Ten posoudí na základě lékařského vyšetření jejich zdravotní stav a rozhodne, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou či nikoli. O odvolání pak bude rozhodovat Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV).

Dalším problémem je boj proti korupci, který vyhlásila vláda České republiky všem zaměstnancům úřadu práce a který vešel v platnost 1.1.2007

Na základě Usnesení vlády České republiky se stanovuje, že každé důvodné podezření z korupce u zaměstnance úřadu práce bude řešeno vyvozením jeho osobní odpovědnosti podle zákoníku práce a pracovního řádu úřadu práce a každé důvodné podezření z úplatkářství ze strany klienta i ze strany zaměstnance úřadu práce bude řešeno trestním oznámením. Korupce zahrnuje veškeré chování veřejných osob, které se odchyluje od formálně stanovených povinností za účelem dosažení soukromého finančního nebo jiného zisku. Pojem korupce zahrnuje jak úplatkářství tak i zvýhodňování na základě příbuzenských a přátelských vztahů.

Od 1. 1. 2006 také vstoupil v platnost zákon č. 500/2004 Sb. správní řád, který v některých případech změnil dosavadní postup správních orgánů v rámci jejich působnosti. Pokud se týče činnosti úřadu práce, nový správní řád zjednodušil postup ve správním řízení v případech, kdy kontrolovaná osoba (ať účelově nebo z jiných důvodů) nepřebírala zásilky. V těchto případech správní řád umožňuje využít institutu opatrovníka, což je osoba, kterou určí správní orgán a které jsou pak veškeré písemnosti

doručovány namísto kontrolované osobě. Tento způsob Úřad práce v Chrudimi v několika případech úspěšně využil, podařilo se tím průběh správního řízení urychlit.

Citlivým místem stále zůstává prokazování nelegální práce, především pokud jde o uchazeče o zaměstnání. Definice tohoto pojmu je v zákoně o zaměstnanosti natolik vágní, že úspěšnost v těchto případech je nízká.

Kontrolní činnost se v roce 2006 rozšířila o kontrolu povinného podílu osob se zdravotním postižením (OZP), a kontrolu správnosti výše příspěvku zaměstnavatelům při zaměstnávání více než 50% OZP z celkového počtu zaměstnanců.

Dalším úkolem, který stojí před úřadem práce je řešit a snažit se snižovat nezaměstnanost, zejména dlouhodobou nezaměstnanost. Především se jedná o tyto skupiny: osoby se změněnou pracovní schopností a částečným invalidním důchodem, uchazeči s různými druhy zdravotních omezení, uchazeči se základním vzděláním, matky s dětmi a osoby starší 50-ti let. [18]

Vnitřní problémy úřadu práce

- Práce načerno

Zaměstnávání načerno je velkým problémem Úřadu práce v Chrudimi. Může za to ve značné míře fakt, že je nedokonalý systém kontrol - zaměstnávání kontroluje úřad práce zpětně, nikoli v reálném čase a na konkrétním místě. Nelegální práce se může nezaměstnanému prodražit v podobě pokuty až do výše 10-ti tisíc korun. Zaměstnavatelům takových osob hrozí dokonce finanční postih až do výše dvou milionů korun.

- Situace k nové agendě na úřadu práce - lékařská posudková služba (LPS)

Od 1.7.2006, kdy úřad práce převzal novou agendu - lékařskou posudkovou službu, převzal i řadu problémů. Situace, která nastala v této agendě je způsobena zejména podceněním personálního vybavení LPS a to nejenom lékaři, ale zejména administrativními pracovníky, kteří se podílejí na zajištění činnosti LPS (např. asistentky lékařů, pracovníky útvarů ekonomického či personálního). Další problém je v nepropojení informačního systému LPS s ostatními informačními systémy úřadu práce a podcenění administrativní náročnosti.

- Úprava okolí Úřadu práce v Chrudimi

Úřad práce v Chrudimi již má hotový plán na úpravu okolí úřadu práce. Úprava se bude týkat především parkové plochy před úřadem práce a také zhotovení parkoviště, které doposud chybí a je velkým problémem zde zaparkovat.

1 Definování problému a cíle diplomové práce

Jedním ze základních ekonomických problémů nejen v České republice, ale i v EU a na celém světě jsou problémy související s nezaměstnaností. Nezaměstnanost patří mezi nejsledovanější makroekonomické ukazatele vývoje ekonomiky. Trh práce a s ním související nezaměstnanost představují sociálně-ekonomický problém týkající se části obyvatel České republiky, který může v životě potkat každého z nás.

Právě tato skutečnost mne vedla k napsání diplomové práce na téma „Řešení nezaměstnanosti v okrese Chrudim“, neboť i já patřím mezi obyvatele tohoto okresu.

Cílem mé diplomové práce je charakterizovat stav a vývoj nezaměstnanosti v okrese Chrudim za období 2003 - až do 1. pololetí roku 2007 a pokusit se nalézt reálná opatření, která by vedla k dalšímu snížení existující nezaměstnanosti ve 2. pololetí 2007 i v dalších letech.

Tohoto cíle je možné dosáhnout opatřeními jak v oblasti regionálního rozvoje, zajištění dalších pracovních míst tak i opatřeními v jednotlivých skupinách nezaměstnaných, např. aktivnější práce s absolventy škol, s dlouhodobě nezaměstnanými, se zdravotně postiženými atd. Na tyto uvedené oblasti budou zaměřeny jednotlivé kapitoly zpracované diplomové práce.

Pevně věřím, že navržená opatření pomohou nezaměstnanost v regionu Chrudim snížit, popřípadě alespoň udržet na stejné úrovni.

Očekávám, že po vypracování této diplomové práce se budu lépe orientovat v oblasti nezaměstnanosti a rozšířím si své znalosti o nástrojích, které se používají k řešení této problematiky.

2 Teoretická východiska

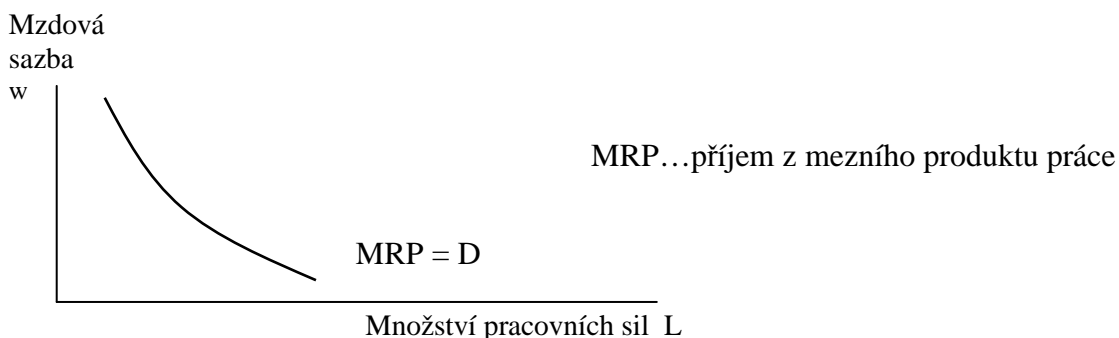
2.1 Trh práce

Trh práce je místem střetu nabídky práce a poptávky po práci. Výsledkem je cena práce - mzda. Trh je místo, kde se setkává zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec, aby se dohodli o mzdě a pracovních podmínkách. Na obou stranách trhu existuje konkurence. Tzn. že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí. [8]

Nabídka pracovních sil je v ČR z krátkodobého hlediska neměnná, změny můžeme pozorovat až v delším časovém období. V současné době se stále snižuje počet ekonomicky aktivních osob a zvyšuje se počet osob v důchodovém věku. [3]

2.1.1 Poptávka po práci

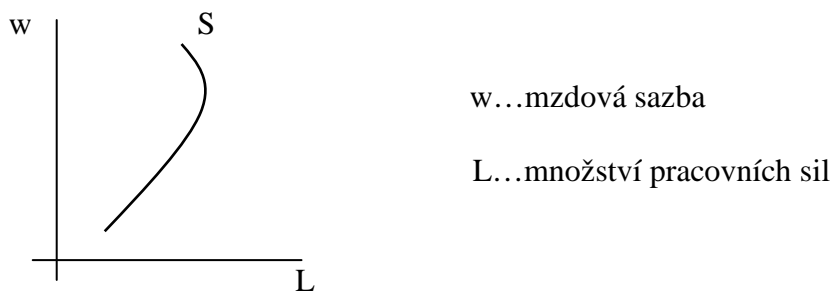
Firmy se chovají tak, aby maximalizovaly zisk pro své vlastníky. Formování poptávky po práci firmami vychází z kritéria maximalizace zisku firmy za předpokladu dokonale konkurenčního trhu. V případě, že firmy fungují v prostředí dokonalé konkurence, při fixním objemu kapitálu, mzdy a ceny jsou dokonale flexibilní. V těchto podmínkách jsou firmy pasivními příjemci ceny, stejně tak i nominální a reálné mzdové sazby, které jsou dány trhem. Firmy v těchto podmínkách volí optimální rozsah zaměstnanosti, při němž maximalizují zisk, a to na úrovni rovnosti mezního produktu práce a reálné mzdy. Jestliže firma existuje v nedokonalé konkurenci, vyrábí většinou diferencovaný produkt. Z toho vyplývá, že firma může ovlivnit tržní cenu daného výrobku, přičemž míra ovlivnění závisí na formě konkurence. Nedokonalá konkurence je tedy trh, na kterém existuje alespoň jeden prodávající (firma), který může ovlivnit tržní cenu. Křivka poptávky po práci má klesající charakter. Růst reálné mzdy má za následek, že firmy snižují poptávané množství práce a opačně. Pokles reálné mzdové sazby znamená, že firmy poptávají vyšší množství práce, zvyšuje se tak zaměstnanost a roste produkce.[7]



Obr. č. 1: Křivka poptávky po práci [7]

2.1.2 Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí počet hodin odpracovaných v různých firmách a podnicích. Zde předpokládáme, že domácnosti (pracovníci) rozdělují svůj čas mezi pracovní dobu (nabídka práce) a volný čas. Tzn. dělají rozhodnutí mezi prací a volným časem a pracovní důchod (mzdu) vynakládají na spotřebu. Celkový užitek domácností se zvyšuje, jestliže roste spotřeba domácností a snižuje se, jestliže domácnosti stráví více času v práci tzn. zvyšuje se nabídka práce. Grafem celkového užitku domácností jsou indiferentní křivky (IK). Sklon těchto křivek v kterémkoliv bodě představuje mezní míru substituce mezi spotřebou a volným časem. Sklony IK se liší v různých bodech, protože zvyšují-li domácnosti množství nabízené práce, zbývá méně času v rámci dne na volný čas. Pracovník je stále méně ochotný vzdát se další jednotky volného času, která je stále vzácnější. Každé snížení volného času musí být kompenzováno větším zvýšením spotřeby. Vyšší reálná mzda nemusí vést k vyšší nabídce práce, může vést dokonce k snížení nabídky práce. Příčina je v tom, že se zvýšením reálných mezd působí současně dvě síly, a to substituční a důchodový efekt. [7]



Obr. č. 2: Individuální křivka nabídky práce [7]

Individuální křivka nabídky práce je v určité části zpět zakřivená. To je způsobeno právě důchodovým efektem. Pracovník při vyšší mzdě nejprve preferuje práci před volným časem, ale pokud se jeho mzda zvýší nad určitou úroveň snaží se pracovník odpracovat méně hodin. [7]

Substituční efekt

Při vyšší mzdě přináší každá hodina práce vyšší výdělek, který může spotřebitel použít k získání většího počtu výrobků a služeb a to vede k tendenci pracovat déle a to na úkor volného času. Jedná se tedy o nahrazování volného času prací. [7]

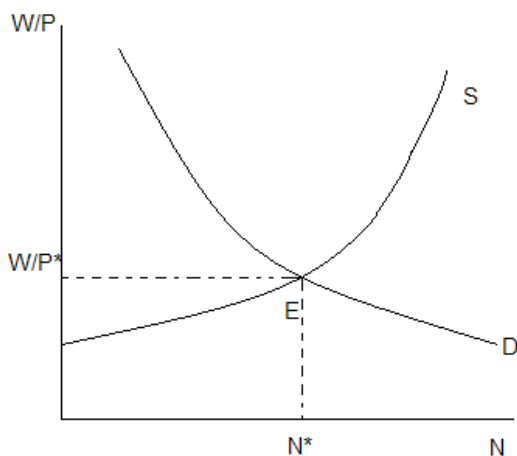
Důchodový efekt

Vyšší mzda vede ale také k nahrazování práce volným časem. A to proto, že spotřebitel má již dostatečný důchod a chce také více volného času.

Převaha substitučního efektu má za následek zvyšování množství nabízené práce, převaha důchodového efektu má tendenci snižovat nabídku práce. Relativní vliv těchto dvou efektů závisí na preferencích domácností. [7]

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha nastává tehdy, když se nabídka rovná poptávce po práci tzn. průsečík křivek D a S (obr. č. 3). Křivka D klesá zleva doprava, tzn. že s poklesem reálné mzdy firmy poptávají větší množství práce. Křivka S je pozitivně skloněná - s růstem reálné mzdy roste množství nabízené práce. Křivky se protínají v bodě E, tj. bod rovnováhy trhu práce s nezaměstnaností N^* . N^* je úroveň plné zaměstnanosti při rovnovážné reálné mzdě W/P^* , která vyčišťuje trh. Za předpokladu dokonalé konkurence je ekonomika na přirozené míře nezaměstnanosti, tj. ve stavu plné zaměstnanosti N^* . Neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost, přirozená nezaměstnanost počítá s určitou frikční a strukturální nezaměstnaností. Při rovnovážné reálné mzdové sazbě (W/P^*) je uspokojeno každé poptávané množství práce a každá domácnost prodá veškerou jí nabízenou práci. [7]



E...bod rovnováhy trhu práce s nezaměstnaností

N^* ...plná zaměstnanost

W/P^* ...reálná mzda

Obr. č. 3: Rovnováha na trhu práce [7]

2.1.4 Poruchy trhu práce

Mezi základní poruchy trhu patří strnulost mezd. Mzdové důchody reagují mnohem pomaleji na změny na trhu práce. Nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou se eliminuje pomaleji. Dalším faktorem jsou kolektivní smlouvy, tržní vlivy např. když si firmy udržují zaměstnanost nad efektivní výší, aby měly v budoucnu kvalitní pracovníky. Za určitou nedokonalost trhu jsou považovány mzdové tarify firem. Zvláště velké firmy si vytvářejí mzdové struktury, dle kterých odměňují své pracovníky. Tento systém přispívá ke zjednodušení hodnocení pracovníků a přehlednosti v odměňování [3].

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku přející si pracovat nemohou najít práci. [8]

2.2.1 Nezaměstnanost a zjišťování dat

Údaje o trhu práce jsou zjišťovány ze dvou základních zdrojů a to z evidence ekonomických subjektů a jiných administrativních zdrojů nebo z výběrového šetření pracovních sil. V prvním případě je šetření prováděno v závislosti na počtu zaměstnanců plošně nebo výběrově, z evidence úřadu práce je zjišťován počet registrovaných nezaměstnaných, či počet uchazečů na jedno volné místo. Druhým zdrojem je výběrové šetření na stanoveném vzorku domácností. Tato metodika vychází z definic Mezinárodní organizace práce (ILO – Internacional Labour Organizacion), které jsou v zemích EU specifikovány dle prováděcí metodiky EUROSTATU. [4]

Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo

Analýza populace ve vztahu k trhu práce na základě výběrového šetření pracovních sil vychází z dělení osob na ekonomicky aktivní a neaktivní.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Osoby aktivní jsou ve věku 15 let a starší a dělí se do 2 skupin:

- První skupinou jsou zaměstnaní

Ti jsou definováni jako obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Patří sem i osoby, které dočasně nemohou vykonávat povolání z důvodu nemoci nebo ženy na mateřské dovolené.

▪ Druhou skupinu tvoří nezaměstnaní

Jsou to osoby, které splňují následující tři podmínky:

- v referenčním týdnu byly bez práce tzn. neměly placené ani jiné sebezaměstnání
- práci aktivně hledaly tzn. v uplynulých čtyřech týdnech podnikly kroky při hledání zaměstnání
- dané osoby jsou ochotny nastoupit do zaměstnání do dvou týdnů.

Počet nezaměstnaných je zjišťován kromě výběrového šetření také na úřadech práce. Z důvodu odlišné metodiky při definování nezaměstnaných se tato čísla liší. Jelikož ne všichni nezaměstnaní se registrují na ÚP i když splňují podmínky ILO a naopak ne všichni registrovaní nezaměstnaní na úřadech práce splňují podmínky ILO. U nezaměstnaných je třeba sledovat nejen charakteristiky jako pohlaví, věk, délka praxe či pracovní omezení. Důležité je též přihlídnout k délce hledání zaměstnání, podle níž je nezaměstnanost dělena na krátkodobou (do 1 roku) a dlouhodobou (více jak 1 rok). [4]

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky neaktivní jsou osoby nepatřící do zaměstnaných ani nezaměstnaných ve věku 15 a starší nebo osoby 0 - 14 let. Nejčastěji jsou tyto osoby rozděleny dle důvodu jejich neaktivity. Nejpočetnější skupinou jsou důchodci a studující. Dalšími důvody může být invalidita či práce v domácnosti. Ekonomická neaktivita je zvlášť sledována u osob ve věku 25-54 let, jelikož ti by měli patřit k ekonomicky aktivním, protože mají dokončené vzdělání a ještě nemají nárok na důchod. Jejich neaktivita může vypovídat o přesvědčení o nemožnosti získání práce, proto jsou od dalšího hledání odrazeni. Nebo vypovídá o přílišné benevolenci systému sociálního zabezpečení. Definice nezaměstnaných nezachycuje osoby, jejichž postavení není jednoznačné. Tyto osoby zachycuje skrytá nezaměstnanost. Patří sem přinejmenším dvě skupiny lidí a to lidé se zkráceným pracovním úvazkem, kteří jsou zahrnuti mezi zaměstnané a osoby vyloučené z pracovní síly, kteří po dlouhodobé nezaměstnanosti ztratili naději, že práci najdou. Další nesrovnalost tvoří lidé, kteří nemohou nastoupit do 2 týdnů do zaměstnání nebo ti, kteří ve skutečnosti nejsou nezaměstnaní, avšak tak vystupují a pobírají podporu. Tyto nesrovnalosti vytváří rozdíl mezi skutečnou mírou nezaměstnanosti a statisticky vykázanou. [4]

Základní ukazatele trhu práce

Mezi základní ukazatele trhu práce patří míra participace pracovní síly, míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti. [4]

■ Míra participace (míra ekonomické aktivity)

Vyjadřuje skutečnou (pro zaměstnané) a potenciální (pro nezaměstnané) ekonomickou aktivitu populace v dané věkové skupině a tím i relativní velikost nabídky dostupné práce. Vypočítá se jako podíl pracovní síly na populaci. Je možno vyjádřit míru participace pro muže, ženy či věkové skupiny. Všeobecně je známo, že míra participace u žen je nižší než u mužů a klesá s rostoucím věkem.

$$\text{Míra participace} = (\text{Pracovní síla} / \text{Populace}) * 100$$

■ Míra zaměstnanosti

Počítá se jako podíl zaměstnaných na populaci. Charakterizuje schopnost ekonomiky vytvářet pracovní místa. Vyšší míra zaměstnanosti je všeobecně považována za kladný jev. Je však rozlišováno, zda se místa vytváří spíše v soukromém nebo veřejném sektoru.

$$\text{Míra zaměstnanosti} = (\text{Zaměstnaní} / \text{Populace}) * 100$$

■ Míra nezaměstnanosti

Je nejsledovanějším ukazatelem na trhu práce a patří k citlivě vnímaným ukazatelům ekonomického a sociálního vývoje. Počítá se jako podíl nezaměstnaných na pracovní síle (součet zaměstnaných a nezaměstnaných). Může být vyjádřena pro určitou věkovou skupinu, absolventy, ženy, muže. Potom se počítá jako podíl nezaměstnaných z dané skupiny na pracovní síle v této skupině.

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = (\text{počet nezaměstnaných} / \text{pracovní síla}) * 100$$

Pro realizaci podpůrných programů, investičních pobídek je jedno z kritérií sledování meziregionálních rozdílů v nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se liší, jestliže použijeme pro výpočet počet osob stanovenou dle definice ILO, tuto nazýváme obecnou (standardizovanou) a je publikována ČSÚ. Úroveň nezaměstnanosti vypočtenou na základě hodnot zjištěných na úřadu práce nazýváme mírou registrované nezaměstnanosti, je publikována Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV). Pro

srovnání daných úrovní je obvykle používaná obecná míra, z důvodu výrazných národních odchylek při vyjadřování registrované míry. [4]

2.2.2 Příčiny a typy nezaměstnaností

Všeobecně existují 3 typy nezaměstnanosti a to: frikční, strukturální a cyklická.

Frikční nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost vzniká na základě pohybu pracovních sil, vždy existuje určitý počet lidí, kteří jsou nezaměstnaní z důvodu:

- zániknutí nebo zkrachování podniku, v současnosti stále podniky zanikají a vznikají nové v rozvíjených oblastech (např. telekomunikace, IT). Tento proces vzniká v důsledku nových technických a technologických vynálezů. Nebo zaměstnanci dostali výpověď z důvodu zeštíhlení organizace a technického zastoupení lidského faktoru,
- nespokojenosti lidí s podmínkami v práci, proto opouští stávající zaměstnání a hledají nové, vhodnější. Do této skupiny lidí patří i lidé stěhující se do nového bydliště a hledají zde zaměstnání,
- nově vstupujících pracovníků na trh práce. Jedná se o studenty, kteří ukončili studium; ženy v domácnosti, které by rády začaly pracovat; ženy po mateřské dovolené.

Tyto všechny skupiny jsou po určitou dobu nezaměstnaní. Tuto dobu využívají na hodnocení informací o volných místech a posuzování různých nabídek. Díky podobným důvodům, kvůli kterým se lidé stávají nezaměstnanými, vznikají volná místa, která jsou v určitém intervalu opět obsazeny. Frikčně nezaměstnaní se po čase stávají zase zaměstnanými. U tohoto typu nezaměstnanosti se předpokládá, že profesní charakter volných pracovních míst odpovídá nabízené nezaměstnané práci. Nejde zde o nedostatek volných pracovních míst, nýbrž o hledání existujících neobsazených míst. Odtud se také používá název vyhledávací nezaměstnanost. Tento typ nezaměstnanosti je také považován za dobrovolnou nezaměstnanost, kdy lidé hledají novou, lépe placenou práci, protože nejsou spokojeni v současném zaměstnání. [2]

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká na základě malé poptávky po pracovnících v určitém odvětví, kde probíhá útlum (např. hutě, doły na Ostravsku) a přitom v jiných okresech a oborech jsou volná místa. Oproti cyklické nezaměstnanosti postihuje tato jen některá odvětví. Útlum v jednom odvětví je kompenzován rozvojem jiných oborů (např. telekomunikace, elektronika, chemie). Nezaměstnanost vyvolaná strukturálními změnami se liší od frikční tím, že volná místa mají jiné kvalifikační požadavky, než nabízí lidé hledající práci.

Existují také regionální nerovnováhy na trzích práce, které mohou být způsobeny bariérami v migraci a tím uzavřenosti daného trhu např. vysoké náklady na dopravu za prací, nedostatek bytů. Pro snižování strukturální nezaměstnanosti je třeba vytvářet soulad mezi strukturou pracovních míst a nabídky práce v kvalifikačním a regionálním smyslu. Zde nelze přesně definovat zda jde o dobrovolnou nebo nedobrovolnou zaměstnanost. Např. situace u vysoce kvalifikovaného pracovníka, kterému nabízí místa pro nízkou kvalifikaci. Existence strukturální nezaměstnanosti je hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti. [2]

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká z všeobecné recese hospodářství a je spojena s klesající fází hospodářského cyklu. Lidé, propouštění v jednom odvětví, nemohou nalézt zaměstnání v jiných odvětvích, protože poptávka po práci klesá a postihuje téměř všechny profese. Z tohoto důvodu je počet lidí hledající práci vyšší než je počet volných míst. Snížení této nezaměstnanosti je hlavním úkolem makroekonomické politiky. [2]

2.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Dlouhodobý vývoj přirozené míry nezaměstnanosti (tzn. dlouhodobý vývoj frikční a strukturální nezaměstnanosti) má v rozvinutých ekonomikách rostoucí tendenci. Tento růst způsobuje:

- silné regulační zásahy vlády, tzn. vysoké sociální dávky (podpora v nezaměstnanosti) mohou demotivovat nezaměstnané k hledání práce nebo rekvalifikaci. Také vysoká minimální mzda může zvýšit nezaměstnanost mezi nekvalifikovanou pracovní silou, ale též i vysoké zdanění příjmů,

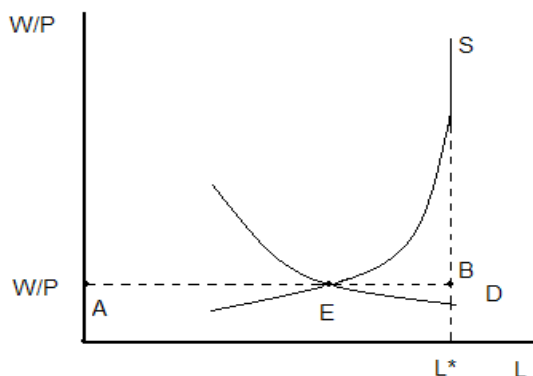
- sociálně psychologické faktory, které omezují stěhování či dojíždění za prací např. svázanost s prostředím, bydlení u rodičů s dětmi,
- dynamické strukturální změny v posledních desetiletích,
- demografické změny zesilují frikční nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost je vyšší u mladých lidí a žen, než mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Trendem je, že se stále zvyšuje podíl těchto skupin na ekonomicky aktivním obyvatelstvu a tím roste i frikční nezaměstnanost,
- hystereze na trhu práce se projevuje tím, že dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí postupem času svoji kvalifikaci a potom hledají práci obtížněji a stávají se strukturálně nezaměstnanými. Hystereze se může projevovat také tak, že nezaměstnaní najdou nelegální další příjmy a přestávají hledat práci. [2]

2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká, jestliže osoba hledající práci není ochotna souhlasit s mzdovou sazbou nebo jinými pracovními podmínkami. Nedobrovolná nezaměstnanost se liší tím, že daný jedinec je ochoten pracovat za stávajících podmínek, avšak nemůže najít takovou práci. Neoklasikové předpokládali, že veškerá nezaměstnanost, která se vyskytuje je dobrovolná. Avšak Keynes ve 30. letech upozornil na to, že existuje také nezaměstnanost nedobrovolná, která vzniká nedostatkem poptávky. Rozdíl mezi dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnaností je založen na předpokladu pružných a nepružných mezd.[6]

Nezaměstnanost při pružných mzdách

Vycházíme z předpokladu, ve kterém je trh v rovnováze, pak je nabízené množství práce rovno poptávanému množství, jak je patrné z obr. č. 4. Křivky D a S, jsou křivkami poptávky po práci a nabídky práce, L^* je velikost pracovní síly v ekonomice, W/P udává reálnou mzdovou sazbu. Firmy budou při této mzdě najímat všechny zájemce, kteří chtějí při tomto důchodu pracovat. Výše zaměstnanosti zachycuje úsečka AE. Úsečka EB znázorňuje dobrovolnou nezaměstnanost, tzn. firmy by ještě potřebovali další pracovníky, avšak tato pracovní síla chce pracovat při vyšší mzdě. Tento model předpokládá dokonale pružné mzdy, které se mění tak dlouho dokud se trh práce nevyčistí. [6]



W/P...reálná mzdová sazba

L..... množství pracovních sil

úsečky:

AE...výše zaměstnanosti

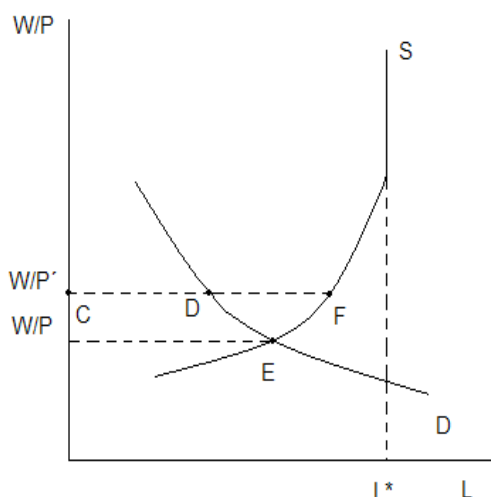
EB..dobrovolná zaměstnanost

Obr. č. 4: Nezaměstnanost při pružných mzdách [6]

Doba trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na tom, jaké alternativní příležitosti mají nezaměstnaní. Mezi ně patří podpory v nezaměstnanosti. Jsou-li podpory a doba jejich poskytování nízká, je i dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože lidé jsou motivováni k tomu, aby rychle našli nové zaměstnání. [6]

Nezaměstnanost při nepružných mzdách

Jestliže je rovnovážná mzdová sazba z nějakých důvodů nižší než je její skutečná hodnota, pak je poptávané množství práce nižší než nabízené, jak znázorňuje obr. č. 5.



W/P...reálná mzdová sazba

L...množství pracovních sil

DF... nedobrovolná nezaměstnanost

CD...množství pracovníků, které jsou podniky ochotny zaměstnat

CF...nabízené množství práce při dané sazbě

Obr. č. 5: Nezaměstnanost při nepružných mzdách [6]

Pokud jsou mzdy nepružné, pak se nemohou dostatečně rychle měnit tak, aby se vyrovnalo nabízené a poptávané množství práce a vzniká nedobrovolná nezaměstnanost. Její velikost udává úsečka DF, protože podniky při dané mzdové sazbě jsou ochotny zaměstnat množství pracovníků CD. Nabízené množství práce při dané sazbě je CF, tzn. lidé by chtěli pracovat, ale nemohou práci najít. [6]

Mezi příčiny, které způsobují, že je reální sazba vyšší než rovnovážná patří:

- zákon o minimální mzdě - pokud je stanovena nad úroveň, která by vyrovnala nabízené a poptávané množství, pak se vytváří nezaměstnanost,
- odbory a kolektivní vyjednávání - pod hrozbou stávkou mohou odbory vyjednat vyšší mzdu než je rovnovážná,
- efektivností mzdy tj. mzdy nad rovnovážnou úroveň, které platí firmy svým zaměstnancům, aby zvýšily jejich produktivitu. Vyšší mzdy mají odradit pracovníka od hledání nového zaměstnání a tím firmě odpadají náklady na zaučení nových pracovníků, dále mají přitáhnout kvalifikovanější pracovní sílu a mají zvýšit pracovní tempo.

Praktické odlišení dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti je dosti obtížné. Řada lidí, kteří jsou evidováni na ÚP, je dobrovolně nezaměstnaná. Registrují se jen proto, aby získali podporu a také proto, že doufají, že úřad práce pro ně nalezne dobře placenou práci. Proto registrovaná nezaměstnanost obsahuje kromě nedobrovolné i nějakou dobrovolnou nezaměstnanost. [6]

2.2.5 Dlouhodobá nezaměstnanost

Skutečným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, která může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka, ztrátu kvalifikace a sebeúcty. Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být dlouhotrvající hospodářská recese, dlouhodobá mzdová strnulost. Další příčinou jsou vysoké podpory v nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost se někdy samovolně mění z nedobrovolné v dobrovolnou, protože jestliže je člověk dlouho bez práce, mění se jeho způsob života a postoje k zaměstnání. [3]

2.2.6 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky lze rozdělit do dvou skupin a to: ekonomické a sociální důsledky.

Ekonomické důsledky

▪ Ztráta produkce

Ekonomické důsledky zahrnují ztrátu produkce, která je dána rozdílem mezi skutečným a potenciálním produktem, jde tedy o důsledek cyklické nezaměstnanosti. Náklady nezaměstnanosti v podobě výstupu a důchodu představují hodnotu výstupu, která by byla nezaměstnanými vyprodukována, kdyby pracovali. Tyto náklady nejsou zanedbatelné. Jestliže je skutečná míra nezaměstnanosti v ekonomice mnohem vyšší než přirozená míra, tj. úroveň zaměstnanosti je pod plnou zaměstnaností, pak dochází ke ztrátě výstupu. Pokud dojde ke zvýšení nezaměstnanosti o 1% nad přirozenou míru nezaměstnanosti, pak se výstup sníží o 2 - 3% pod svou potencionální úroveň neboli úroveň výstupu, kterého by bylo dosaženo při plné zaměstnanosti. Tento vztah je znám jako Okunův zákon. [6]

▪ Znehodnocení lidského kapitálu

Lidský kapitál je hodnota vzdělání a nabytých schopností a dovedností jedince. Schopnosti zahrnují jak mechanické, tak i duševní, které jedinec získal ve škole a prohloubil je v zaměstnání, zahrnují též pracovní návyky a schopnost koncentrace. Dlouhodobá nezaměstnanost přispívá ke ztrátě těchto schopností a tím se snižuje hodnota lidského kapitálu. [2]

Sociální důsledky

K sociálním dopadům řadíme:

- psychické zatížení vyvolané nezaměstnaností – např. ztráta příjmu, narušení společenských vztahů, ztráta lidské důstojnosti zvláště u dlouhodobě nezaměstnaných. S tímto problémem souvisí následně i rozpad rodin a růst nemocnosti,
- destrukci etických hodnot a s tím spojený alkoholismus, narkomanie, prostituce, kriminalita. Lidé, kteří si nemohou vydělat legálním způsobem to zkoušejí

nelegálně, prostřednictvím trestného činu. Proto v některých regionech, kde je vysoká nezaměstnanost, může být i zvýšená kriminalita.

Sociální problémy vedou často k radikalizaci postižených skupin, které mohou vyústit v rasové nepokoje s politickými důsledky. [1]

2.2.7 Přínosy nezaměstnanosti

S nezaměstnaností souvisí nejen zmíněné negativní důsledky, ale i určité pozitivní aspekty, které mohou přinést nějaký přínos. Pokud si představíme, že nezaměstnanost je nulová, v praxi to znamená, že student po dokončení studia přijme první místo, které se mu nabízí. A to bez ohledu na to, jestli mu práce vyhovuje a přináší uspokojení. To vše by se projevilo na produktivitě práce. Také nájemci práce - firmy - si mohou vybírat z většího počtu uchazečů, než kdyby byla nezaměstnanost nulová. [1]

Nové technologie s sebou přináší také určitou nezaměstnanost, protože požadují přizpůsobení pracovní síly. Nezaměstnanost umožňuje na technologické změny reagovat. Pokud by nezaměstnanost byla nízká, pak by bránila vhodnému rozmístění práce. Lidé musí měnit zaměstnání, aby došlo k využití nových technologií. Tyto přínosy znamenají lepší rozmístění zdrojů a tím se zlepšuje efektivnost ekonomiky.

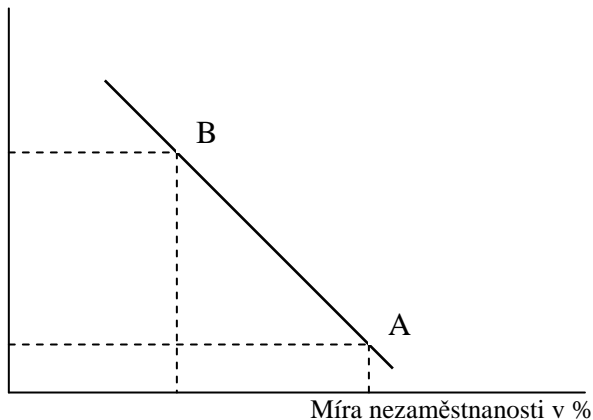
Dalším z důvodů, je také to, že existují osoby, které mají vysoké mínění o svých schopnostech a vyžadují vyšší mzdové ohodnocení a další výhody. Proto ekonomové považují nezaměstnanost za brzdou sílu těchto přehnaných mzdových požadavků a dalších zaměstnaneckých výhod. [1]

2.3 Vztah inflace a nezaměstnanosti

Důkaz, že existuje nepřímo úměrná závislost mezi mírou inflace a mírou nezaměstnanosti podal A. W. Phillips.

Na obr. č. 6 je zobrazena krátkodobá Phillipsova křivka. V tomto případě předpokládáme, že s rostoucí mírou nezaměstnanosti dochází k poklesu tempa růstu mezd a tím i cen, neboť cenový růst je firmami odvozován právě od mzdového růstu. Naopak klesající míra nezaměstnanosti vyvolává rostoucí mzdovou a následně i cenovou inflaci. [6]

Míra
inflace v %



okolí bodu A - při nízké poptávce,
existuje vysoká nezaměstnanost a
nízká míra inflace

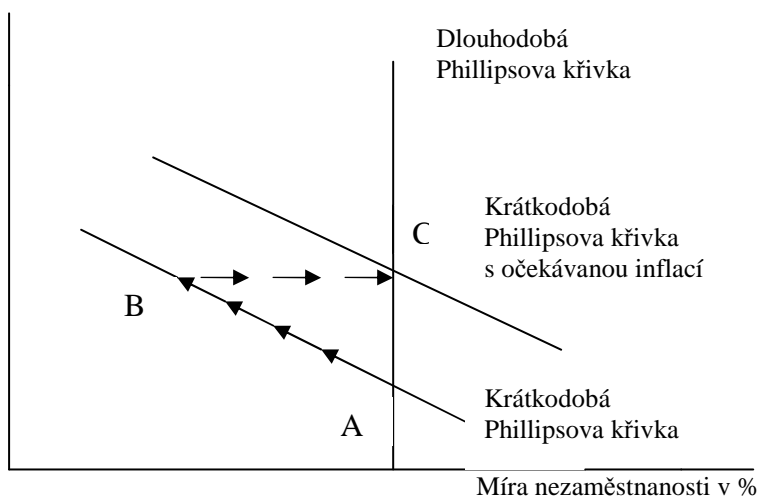
okolí bodu B - při vysoké poptávce,
existuje nízká nezaměstnanost a
vysoká míra inflace

Obr. č. 6: Krátkodobá Phillipsova křivka [6]

Z obrázku č. 6 je však zřejmý i vztah mezi křivkou agregátní poptávky a Phillipsovou křivkou. Při nízké agregátní poptávce se pohybujeme v okolí bodu A, zde je poměrně vysoká nezaměstnanost a nízká inflace. Naopak v okolí bodu B, tj. při vysoké agregátní poptávce, existuje nízká nezaměstnanost a vysoká míra inflace. Pokud centrální banka příliš nezvýší nabídku peněz, potom bude míra inflace nízká, stejně jako agregátní poptávka (bod A). Při výraznějším růstu množství peněz v oběhu se bude ekonomika nacházet v okolí bodu B, kde je vysoká míra inflace. [6]

Dlouhodobá Phillipsova křivka (obr. č. 7) ukazuje, že v rovnovážné situaci růst cenové hladiny bude odpovídat očekávané míře inflace.

Míra
inflace v %



V bodě A - je skutečná i
očekávaná inflace stejná
a nízká

Monetární politika
posune v krátkém
období inflaci do bodu B

V bodě C - se opět rovná
očekávaná a skutečná
inflace

Obr. č. 7: Dlouhodobá Phillipsova křivka [6]

V bodě A je skutečná i očekávaná inflace stejná a nízká, nezaměstnanost je na úrovni přirozené míry. Expanzivní monetární politika posune v krátkém období inflaci do bodu B. Očekávaná inflace posouvá celou Phillipsovu křivku nahoru. V bodě C se opět rovná očekávaná a skutečná inflace a nezaměstnanost je opět na úrovni přirozené míry. Dlouhodobá vertikální Phillipsova křivka je tak v podstatě jiným vyjádřením myšlenky, že peníze jsou v dlouhodobém období neutrální. V dlouhém období neexistuje volba mezi inflací a nezaměstnaností. Míru inflace určuje růst peněžní nabídky, kdežto míra nezaměstnanosti se blíží přirozené nezaměstnanosti. Substituční vztah mezi inflací a nezaměstnaností platí pouze krátkodobě. [6]

3 Analýza současného stavu

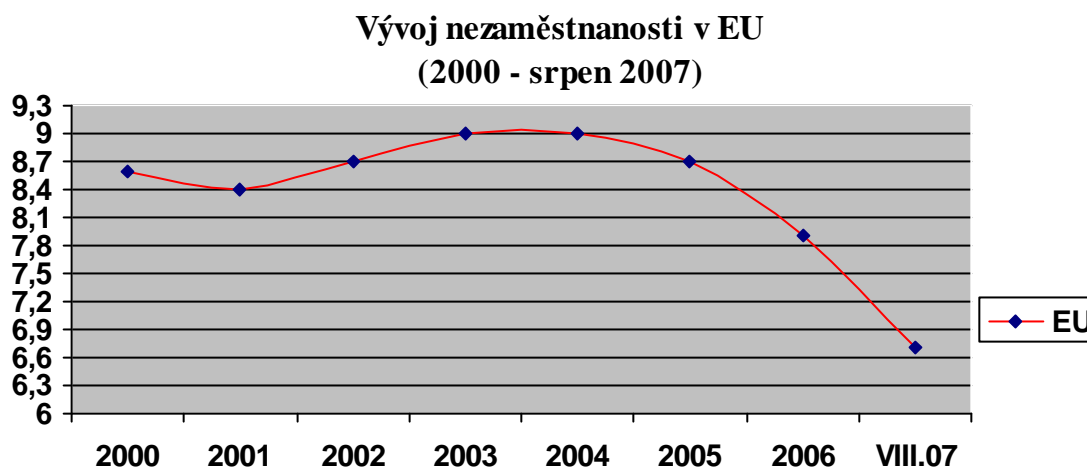
3.1 Nezaměstnanost v EU a její vývoj v období let 2000-2006

Mezi jednotlivými dílčími regiony v EU přetrvávají rozdíly ve výkonnosti ekonomiky a v příležitostech, které poskytuje místní trh práce. Rychlý technologický vývoj a sílí celosvětová konkurence vyžadují flexibilní pracovní trhy. Mnoha lidem se nedaří vstoupit na trh práce a udržet se na něm z důvodu nedostatečné kvalifikace nebo v důsledku nesouladu kvalifikace s požadavky na dané místo. EU s nezaměstnaností bojuje vytvářením podmínek pro možnost rychle měnit zaměstnání, pro získávání nové kvalifikace, apod.

Míra registrované nezaměstnanosti v roce 2000 byla 8,6%. Trend dalšího vývoje byl kolísavý, pohyboval se vždy mezi 7,8 - 9% (viz obr. č. 8). Od roku 2005 je zaznamenán pokles a nezaměstnanost se tak na konci roku 2006 dostala na 7,9% (tab. č.1). Míra nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v srpnu roku 2007 klesla na 6,7% (tab. č.1).

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	8/2007
EU	8,6	8,4	8,7	9,0	9,0	8,7	7,9	6,7

Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti v zemích EU od roku 2000 do srpna 2007 [10]



Obr. č. 8: Vývoj nezaměstnanosti v EU [10]

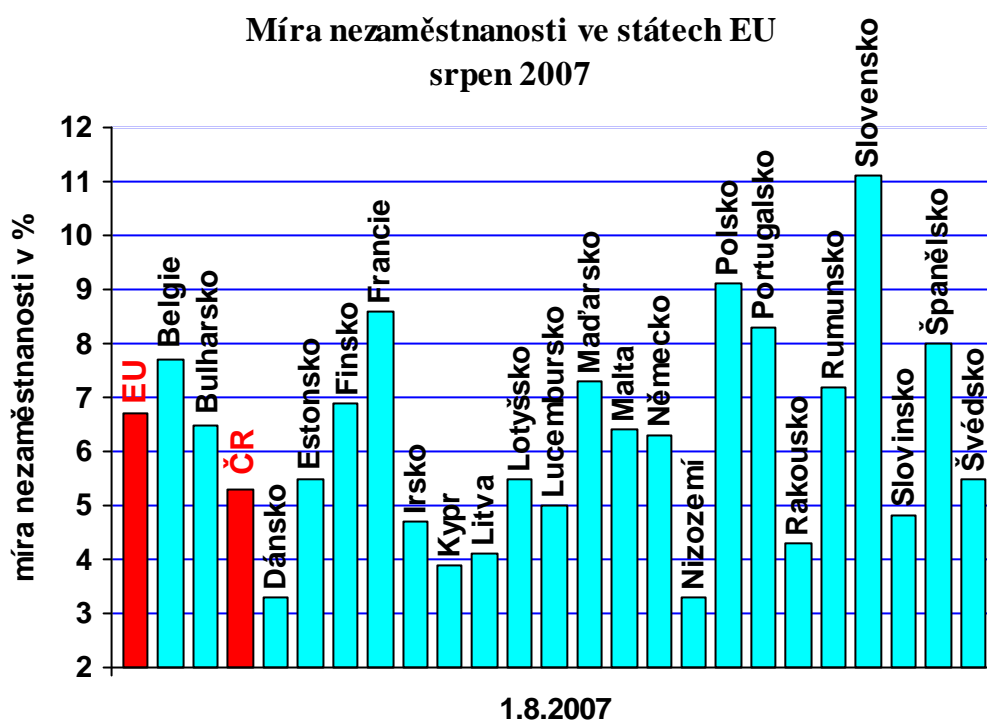
Míra nezaměstnanosti v zemích EU v srpnu roku 2007 klesla na 6,7%. Přitom v červenci roku 2006 dosahovala nezaměstnanost v EU 7,9%. Nezaměstnanost se tak dostala nejnižší od roku 1996, kdy začal Eurostat o nezaměstnanosti informovat.

V České republice míra nezaměstnanosti v srpnu 2007 klesla na 5,3%. Přitom v červnu roku 2006 byla míra nezaměstnanosti 7,1%. Meziroční pokles nezaměstnanosti zaznamenalo 23 z celkem 27 členských států EU. Ve čtyřech počet lidí bez práce naopak stoupl. Nejnižší nezaměstnanost mělo Dánsko (3,3%), Nizozemsko, Kypr a Rakousko, nejvyšší pak Slovensko (11,1%) a Polsko. [10]

V USA v červenci 2007 činila nezaměstnanost 4,6% a v Japonsku 3,6 %, což byla nejnižší hodnota od února 1998. Nezaměstnanost v EU je tedy stále vyšší než za mořem.

Míra nezaměstnanosti mezi muži v EU se v červenci 2007 snížila na 6,1% ze 7,1% v červenci 2006. U žen klesla na 7,8% z 8,8%. Vysoká nezaměstnanost i nadále zůstává mezi mladými lidmi do 25 let, kde dosáhla 15,4%, i když se snížila z loňských 17,3%. Nejnižší nezaměstnanost mezi mladými má Dánsko, a to 6,2%. Naopak nejvyšší je v Řecku, kde se v prvním čtvrtletí zvýšila na 24,6%. Přes 20% činí nezaměstnanost mezi mladými také ve Francii, Itálii a Polsku.

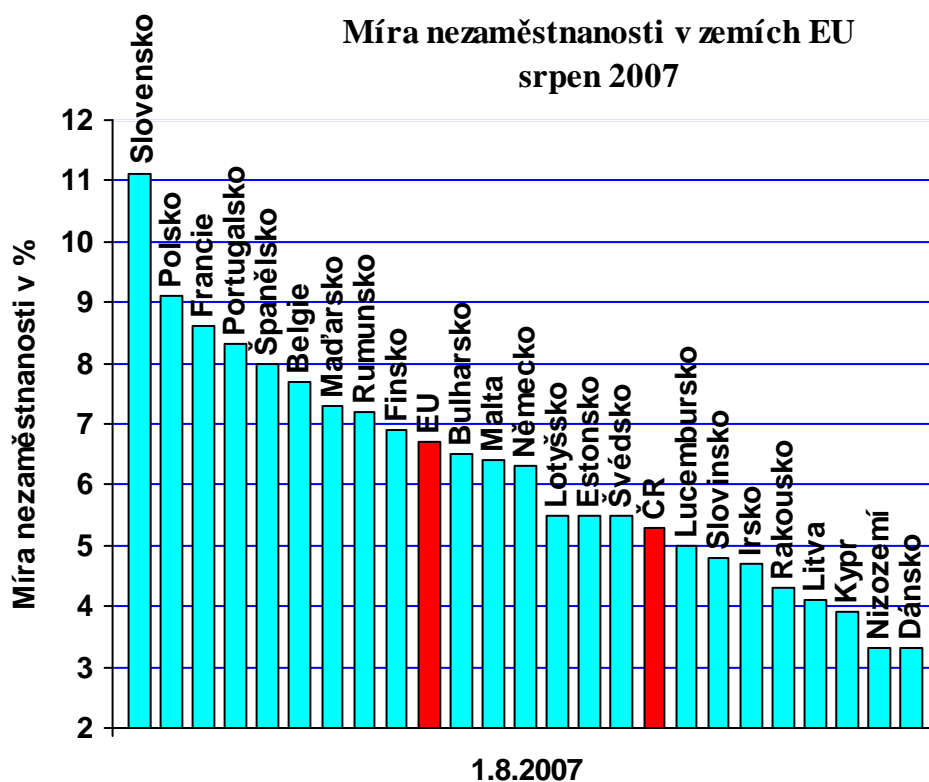
Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých státech EU od roku 2000 do srpna roku 2007 nám ukazuje obr. č. 9 a tab. č. 2 [10]



Obr. č. 9: Míra nezaměstnanosti v zemích EU v srpnu 2007 (seřazeno abecedně) [10]

	2002	2003	2004	2005	2006	8/07
EU	8,8	9,0	9,0	8,7	7,9	6,7
Belgie	7,5	8,2	8,4	8,4	8,2	7,7
Bulharsko	18,1	13,7	12,0	10,1	9,0	6,5
ČR	9,8	10,3	9,5	8,9	7,7	5,3
Dánsko	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,3
Estonsko	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9	5,5
Finsko	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9
Francie	8,7	9,4	9,6	9,7	9,4	8,6
Irsko	4,5	4,7	4,5	4,3	4,4	4,7
Itálie	8,6	8,4	8,0	7,7	6,8	/
Kypr	3,6	4,1	4,6	5,2	4,7	3,9
Litva	13,5	12,4	11,4	8,3	5,6	4,1
Lotyšsko	12,2	10,5	10,4	8,9	6,8	5,5
Lucembursko	2,7	3,7	5,1	4,5	4,7	5,0
Maďarsko	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,3
Malta	7,5	7,6	7,4	7,3	7,3	6,4
Německo	8,2	9,0	9,5	9,5	8,4	6,3
Nizozemí	2,8	3,7	4,6	4,7	3,9	3,3
Polsko	19,9	19,6	19,0	17,7	13,8	9,1
Portugalsko	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7	8,3
Rakousko	4,2	4,3	4,8	5,2	4,8	4,3
Rumunsko	8,4	7,0	8,1	7,2	7,3	7,2
Řecko	10,3	9,7	10,5	9,8	8,9	/
Slovensko	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1
Slovinsko	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,8
Španělsko	11,1	11,1	10,6	9,2	8,5	8,0
Švédsko	4,9	5,6	6,3	7,4	7,0	5,5
Vel.Británie	5,1	4,9	4,7	4,8	5,3	/

Tabulka č. 2: Míra nezaměstnanosti v zemích EU od roku 2002 do srpna 2007 [10]



Obr. č. 10: Sestupné seřazení zemí EU podle míry nezaměstnanosti v srpnu 2007 [10]

3.2 Nezaměstnanost v ČR

Přibližně do poloviny 90. let nepředstavovala otázka nezaměstnanosti v České republice (s výjimkou některých regionálních odlišností) vážnější problém, neboť stále probíhala restrukturalizace ekonomiky a postupně vznikající privátní sektor, např. v oblasti služeb, značnou část uvolňované pracovní síly vstřebal. Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1990 do roku 2006 popisuje tab. č. 3. [11]

Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1990 do roku 2006					
Období	Neumístění uchazeči o zaměstnání			Míra nezaměstnanosti v %	Volná Pracovní místa
	z toho				
	„pobírající příspěvek“	absolventi	ženy		
1990	39379	3505	20169	0,73	57616
1991	221749	24568	127196	4,13	48402
1992	134788	17435	77684	2,57	79422
1993	185216	23859	103592	3,52	53938
1994	166480	19997	96632	3,19	76581
1995	153041	20085	88113	2,93	88047
1996	186339	27178	105100	3,31	83976
1997	268902	44174	151772	4,94	62284
1998	386918	68220	205401	7,48	37641
1999	487623	70751	248120	9,37	35117
2000	457369	57938	229804	8,78	52060
2001	461923	57393	231870	8,90	52084
2002	514435	59895	257438	9,81	40651
2003	542420	54217	272498	10,31	40188
2004	541675	47260	276254	9,47	51203
2005	510416	38545	265631	8,88	52164
2006	448545	31955	238713	7,67	93425
pol.2007	370791	18441	205481	6,29	123269

Tabulka č. 3: Vývoj nezaměstnanosti v ČR od roku 1990 do 1. pololetí 2007 [11]

V letech 1990 až 1996 se míra nezaměstnanosti pohybovala pod hranicí 5% (viz obr. č. 11), kterou poprvé přesáhla v roce 1997. V té době jednak do aktivní pracovní činnosti, tj. mezi osoby, splňující požadavky být zařazeny jako zaměstnané nebo nezaměstnané, vstoupily populačně silné ročníky ze sedmdesátých let a dále se prohloubily problémy v regionech s probíhajícím útlumem hlavních výrobních odvětví, s výraznými odbytovými problémy, nevyhovující dopravní obslužností a v neposlední řadě i s nevyhovující kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání. K tomu navíc ve

druhé polovině devadesátých let a po roce 2000 přibývalo bankrotujících firem a subjektů s druhotnou platební neschopností, což vedlo v roce 2003 k dosud historicky nejvyšší nezaměstnanosti v České republice.

Výrazný nárůst uchazečů o zaměstnání mezi počátečním rokem registrování nezaměstnanosti u nás a rokem 1991 byl zapříčiněn především velmi benevolentními legislativními opatřeními platnými až do konce roku 1991. Ta totiž umožňovala zaevidování na úřadech práce a získání příspěvků před nástupem do zaměstnání i nikdy v minulosti nepracujícím občanům, kteří ani o skutečné zaměstnání zájem neměli.

Od začátku roku 1992 však vzhledem k novým, zpřísněným legislativním normám úřady práce důsledněji postupovaly při vyřazování nespolupracujících uchazečů a mimo to se dařilo úspěšně obsazovat nabízená volná pracovní místa. Navíc se postupně na úřadech práce začala prosazovat aktivní politika zaměstnanosti, kdy kromě umístování uchazečů o zaměstnání na běžná pracovní místa úřady práce vytvářely pro uchazeče o zaměstnání další možnosti (společensky účelná pracovní místa, místa na veřejně prospěšných pracích, pro nezaměstnané absolventy škol místa pro absolventskou praxi, pro uchazeče se změněnou pracovní schopností tzv. chráněné dílny a pracoviště, různé druhy rekvalifikací). Negativní trend stoupajícího počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 1996 až 1999 (a zároveň s tím rostoucí míra nezaměstnanosti) byl sice rokem 2000 přerušen, ale počínaje rokem 2001 opět pokračuje. Pozitivním jevem v roce 2000 a 2001 byl naopak nárůst počtu hlášených volných pracovních míst, což ovlivnilo příznivě počet nezaměstnaných, připadajících na 1 volné pracovní místo.

V roce 2003 míra nezaměstnanosti prolomila dokonce hranici 10% a k 31.1.2003 činila 10,2%. Historicky nejvyšší míry nezaměstnanosti dosáhla Česká republika v únoru 2004, kdy bylo na úřadech práce evidováno 570 787 uchazečů a míra nezaměstnanosti byla 10,9%.

Od té doby má míry nezaměstnanosti stále klesající charakter. Míra registrované nezaměstnanosti v České republice ke konci roku 2006 činila 7,7%, přičemž u žen byla vyšší a dosáhla 9,3%, u mužů představovala 6,4%.

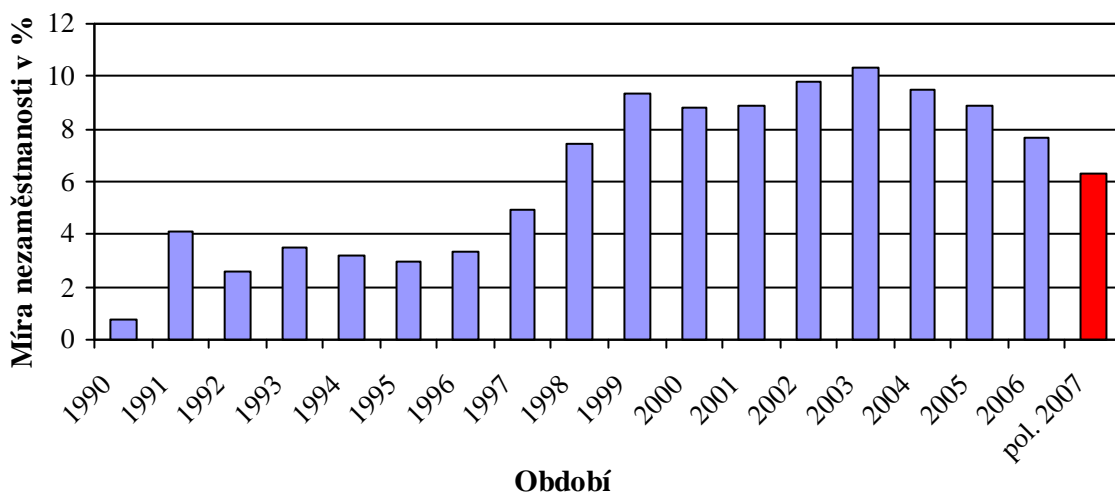
K 31.12. 2006 evidovaly úřady práce celkem 448 545 registrovaných uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání bylo k tomuto datu evidováno 238 713 žen, tj. 53,2% z celkového počtu nezaměstnaných, 31 955 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých po ukončení základní školy, kteří

se na celkové nezaměstnanosti podíleli 7,1% a 71 318 osob se zdravotním postižením, což tvoří 15,9% z celkového počtu nezaměstnaných. Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v prosinci 2006 úřady práce 129 882 uchazečům o zaměstnání, tj. 29% všech osob vedených v evidenci.

Úřady práce evidovaly ke konci roku 2006 celkem 93 425 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo na konci roku v průměru 4,8 uchazeče.

K 30.6.2007 činila míra nezaměstnanosti 6,29% a na úřadech práce bylo evidováno 370 791 osob. [11]

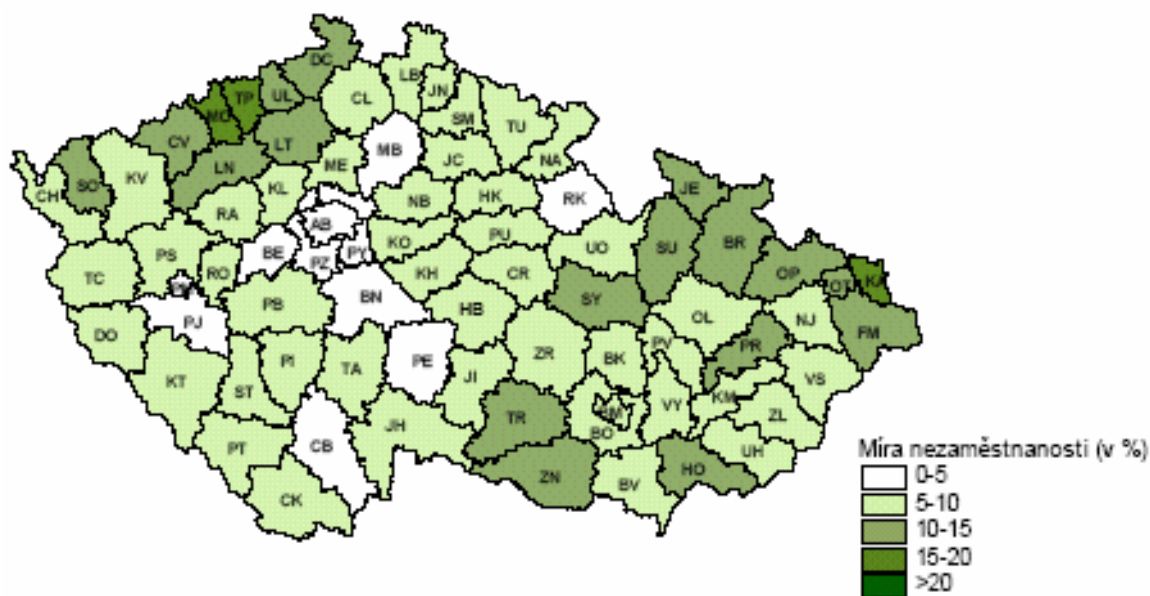
Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR od roku 1990 do I. pololetí 2007



Obr. č. 11: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR od roku 1990 do 1. pololetí 2007 [11]

Podstatné rozdíly v míře nezaměstnanosti jsou i mezi jednotlivými okresy a kraji (viz obr.č.12). Ke konci roku 2006 dosáhla míra nezaměstnanosti 7,7%. Nejnižší míru nezaměstnanosti vykazovaly okresy Praha–západ a Praha–východ (shodně 2,1%), Praha (2,7%) a Mladá Boleslav (3,1%). V těchto okresech byla příznivější nabídka pracovních příležitostí. Naopak míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazovalo 32 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (19,5%), Karviná (16,9%), Teplice (15,7%) a Jeseník (14,7%).

V okrese Chrudim byla míra nezaměstnanosti na konci roku 2006 rovných 7%, takže v porovnání s celorepublikovým průměrem byla nižší.



Obr. č. 12: Míra nezaměstnanosti podle okresů v ČR k 31. prosinci 2006 [11]

3.3 Nezaměstnanost v regionu Chrudim

a) Charakteristika okresu Chrudim

Okres Chrudim se svou velikostí 1 030 km² a celkovým počtem obyvatel 105 833 řadí mezi středně velké okresy republiky. Na severu sousedí s okresem Pardubice, na východě s okresem Ústí nad Orlicí a okresem Svitavy, na jihu s okresem Žďár nad Sázavou, na jihozápadě se dotýká okresu Havlíčkův Brod a na západě okresu Kutná Hora. Obyvatelstvo žije ve 108 obcích, z toho v 8 městech: Chrudimi, Hlinsku, Heřmanově Městci, Skutči, Chrasti, Slatiňanech, Třemošnici a Ronově nad Doubravou.

Charakter okresu je převážně průmyslový, nejvyšší podíl lidí je zaměstnán ve strojírenství, obchodu a službách, stavebnictví, textilním a obuvnickém průmyslu.

V okrese Chrudim je 45 základních a 5 speciálních škol, z toho je 30 úplných s 1. - 9. ročníkem a ostatní školy jsou pouze s prvním stupněm (ročníky 1. - 5.).

Střední školství je v okrese zastoupeno 13 středními školami a učiteli. Všeobecné vzdělání lze získat na gymnáziu v Chrudimi nebo v Hlinsku a na jazykovém gymnáziu ve Skutči. Odborné středoškolské vzdělání lze získat v ekonomii na Obchodní akademii, dále v zemědělských oborech na VOŠ, Střední zemědělské škole a SOU v Chrudimi a na SOU včelařském o. p. s. Nasavrky. V oblasti zdravotní a sociální na Střední zdravotnické a sociální škole Chrudim, v cestovním ruchu a službách na Hotelové škole Bohemia a na SOŠ a SOU obchodu a služeb. Dvě školy jsou zaměřené především

technicky - Střední škola průmyslová strojnická, technická a VOŠ Chrudim, SOŠ a SOU technické v Třemošnici. Další vzdělávání žáků ze zvláštních škol, popř. pro vycházející z nižších než 9. tříd, zajišťuje Odborné učiliště a Praktická škola Chroustovice.

Vyšší odborné vzdělání mohou zájemci získat v oboru Jakost a metrologie a v oboru Správa ochrana životního prostředí. Na jedné škole mohou studenti pokračovat v pomaturitním studiu cizích jazyků. [18]

b) Vývoj míry nezaměstnanosti v období 2003 - 1. pololetí 2007

Rok 2003

Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Chrudim za rok 2003 činila 9,65% a ve srovnání s rokem 2002 (9,08%) došlo k jejímu nárůstu. Nezaměstnanost měla od ledna 2003 do května 2003 měsíc po měsíci klesající trend. Od června docházelo k mírnému nárůstu a v prosinci dosahovala nezaměstnanost opět nejvyšší hranice, srovnatelné s lednem 2003 (viz obr. č.13). [12]

Rok 2004

Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Chrudim v roce 2004 byla 8,86% a pohybovala se pod celostátním průměrem.

Nezaměstnanost v okrese Chrudim měla od ledna do června 2004 klesající trend (z 11,05% na 8,85%). Od července se mírně zvýšila a další zvýšení bylo zaznamenáno v prosinci 2004, kdy dosáhla hodnoty 9,64% (viz obr. č.13). Její výši ovlivňují v tomto období sezónní práce ve stavebnictví a zemědělství, kamenoprůmyslu a ve výrobě vánočních ozdob. Nad celookresním průměrem míry nezaměstnanosti se trvale pohybovaly mikroregiony Třemošnicka, Heřmanoměstecka a Skutečska. [13]

Rok 2005

Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Chrudim v roce 2005 byla 8,23% a pohybovala se trvale pod celostátním průměrem.

Nezaměstnanost v okrese Chrudim měla v roce 2005 klesající trend (viz obr. č. 13). Nad celookresním průměrem míry nezaměstnanosti se pohybovaly pouze mikroregiony Třemošnicka a Heřmanoměstecka. [14]

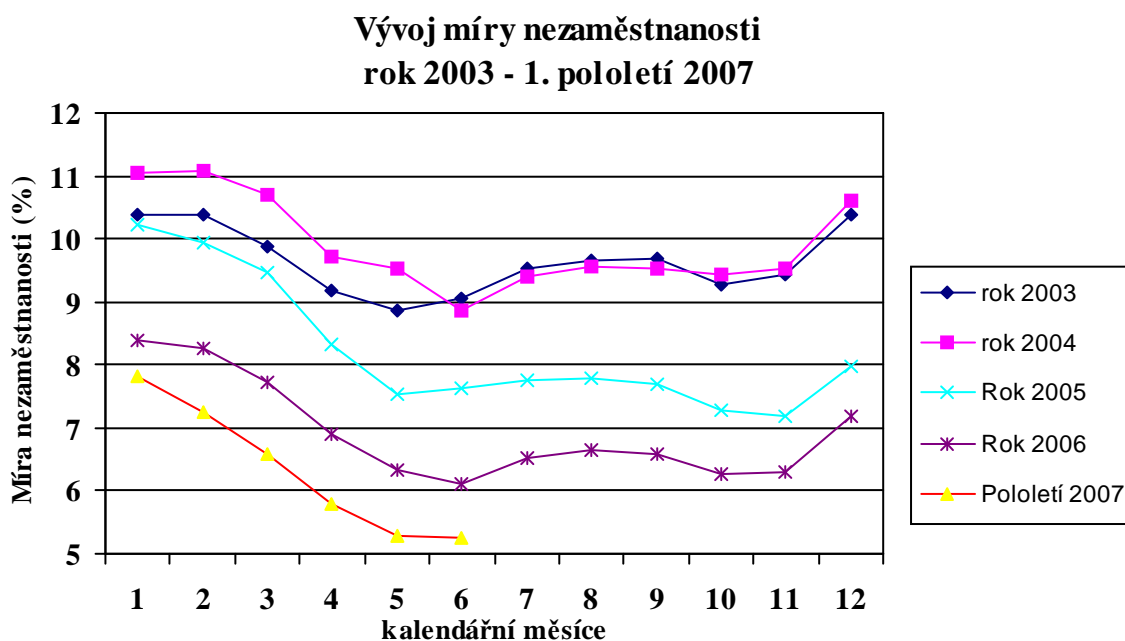
Rok 2006

Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Chrudim v roce 2006 byla 6,93% a pohybovala se trvale pod celostátním průměrem.

Nezaměstnanost v okrese Chrudim měla v 1. pololetí 2006 klesající trend (z 8,39% v lednu na 6,10% v červnu) a pak se postupně zvýšila až na 7,18 % v prosinci (viz obr. č. 13). Pod celookresní mírou nezaměstnanosti skončily k 31. 12. 2006 mikroregiony Skutečsko (5,96%) a Hlinecko (6,48%). Ačkoliv byly v prosinci dobré klimatické podmínky, došlo k navýšení počtu evidovaných uchazečů. Do nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání se projevila opět sezónnost některých prací. [15]

1. pololetí 2007

Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Chrudim v 1. pololetí 2007 byla 6,33%. Nezaměstnanost v okrese Chrudim měla v 1. pololetí 2007 klesající trend (ze 7,82% v lednu na 5,26% v červnu, viz obr. č. 13). Pod celookresní mírou nezaměstnanosti skončily k 30. 6. 2007 mikroregiony Skutečsko (3,79%) a Hlinecko (4,61%). Do poklesu počtu uchazečů o zaměstnání se vlivem mírné zimy projevila sezónnost některých prací. [16]



Obr. č. 13: Vývoj míry nezaměstnanosti rok 2003 - 1. pololetí 2007 [16]

c) Stav a vývoj počtu evidovaných uchazečů

Rok 2003

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání úřadem práce v průběhu roku 2003 v jednotlivých měsících kolísal v rozmezí od 4494 osob do 5524 osob, tj. od 8,87% do 10,40% míry nezaměstnanosti. Nejvyšší úroveň nezaměstnanosti byla zaznamenána v lednu, únoru a prosinci roku 2003.

Míra nezaměstnanosti na konci roku 2003 měla hodnotu 10,4% (viz tab. č. 4). [12]

Rok 2004

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání úřadem práce v průběhu roku 2004 se v jednotlivých měsících pohyboval v rozmezí od 5899 osob do 4708 osob, tj. od 11,08% do 8,85% míry nezaměstnanosti. Nejvyšší úroveň nezaměstnanosti byla zaznamenána v lednu a únoru 2004. Od ledna do června 2004 se postupně snížil počet evidovaných uchazečů o zaměstnání o 1178 a míra nezaměstnanosti klesla o 2,2 procentního bodu, avšak ke konci roku se počet evidovaných uchazečů opět zvýšil, a to o 825 a míra nezaměstnanosti stoupla o 1,75 procentního bodu.

Míra nezaměstnanosti na konci roku 2004 měla hodnotu 10,6% (viz tab. č. 4). [13]

Rok 2005

Při porovnání s minulým rokem došlo k podstatnému snížení počtu evidovaných uchazečů i míry nezaměstnanosti. K tomuto vývoji přispěla vyšší dynamika a stabilita některých odvětví, především strojírenství, stavebnictví a telekomunikací, což se projevilo na zvýšených požadavcích na kvalifikované pracovníky. Snižování počtu uchazečů v evidenci ovlivnily rovněž poskytované příspěvky zaměstnavatelům na vytváření nových pracovních míst a na částečnou úhradu mzdových nákladů a rekvalifikaci. Na snížení míry nezaměstnanosti má vliv rovněž nová metodika jejího sledování, odpovídající srovnatelným podmínkám v zemích EU (tzv. dosažitelní uchazeči o zaměstnání - bez zařazených do rekvalifikačních kurzů, v pracovní neschopnosti, pobírajících peněžitou pomoc v mateřství apod.).

Míra nezaměstnanosti na konci roku 2005 měla hodnotu 7,99% (viz tab. č. 4). [14]

Rok 2006

Při porovnání s minulým rokem došlo k podstatnému snížení počtu evidovaných uchazečů i míry nezaměstnanosti. K tomuto vývoji přispěla vyšší dynamika a stabilita některých odvětví, především strojírenství, stavebnictví a telekomunikací, což se projevilo ve zvýšených požadavcích na kvalifikované pracovníky. Snižování počtu uchazečů v evidenci ovlivnily rovněž poskytované příspěvky zaměstnavatelům na vytváření nových pracovních míst a na částečnou úhradu mzdových nákladů a rekvalifikaci.

Míra nezaměstnanosti na konci roku 2006 měla hodnotu 7,18% (viz tab. č. 4). [15]

1. pololetí 2007

Při porovnání s minulým rokem došlo opět k podstatnému snížení počtu evidovaných uchazečů i míry nezaměstnanosti. K tomuto vývoji přispěla vyšší dynamika a stabilita některých odvětví, především strojírenství, stavebnictví a telekomunikací, což se projevilo ve zvýšených požadavcích na kvalifikované pracovníky. Snižování počtu uchazečů v evidenci ovlivnily rovněž poskytované příspěvky zaměstnavatelům na vytváření nových pracovních míst a na částečnou úhradu mzdových nákladů a rekvalifikaci. [16]

Míra nezaměstnanosti k 30.6.2007 měla hodnotu 5,26% (viz tab. č. 4).

ukazatel (celkový počet)	stav k				
	31.12.2003	31.12.2004	31.12.2005	31.12.2006	30.6.2007
evidovaní uchazeči o zaměstnání	5524	5533	4740	4097	2975
z toho dosažitelní	5508	5059	4429	3853	2747
volná pracovní místa	439	554	592	1051	1445
uchazeči připadající na 1 VPM	12,58	9,99	8,01	3,89	2,06
uchazeči pobírající podporu v nezaměst.	2547	1893	1705	1565	1083
míra nezaměst. ke konci roku (v %)	10,4	10,6	7,99	7,18	5,26
prům. míra nezaměst. (v %)	9,65	8,86	8,23	6,93	6,33

Tabulka č. 4: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Chrudim-rok 2003 do 1. pololetí 2007 [12 - 16]

3.3.1 Situace v jednotlivých mikroregionech okresu Chrudim

Okres Chrudim je rozdělen do 5 mikroregionů (viz tab. č. 5):

- Chrudimsko
- Hlinecko
- Skutečsko
- Třemošnicko
- Heřmanoměstecko

Název mikroregionu	počet obyvatel	EAO	počet uchazečů		MN v %	
			celkem	dosažitelní	z celk. počtu uch.	z dosaž. uchazečů
Chrudimsko	49085	24395	1555	1447	6,37	5,93
Hlinecko	22766	10687	547	493	5,12	4,61
Skutečsko	15192	6706	276	254	4,12	3,79
Třemošnicko	8755	4156	269	245	6,47	5,90
Heřmanoměstecko	10035	4827	328	308	6,80	6,38

Tab. č. 5: Charakteristika mikroregionů 1. pololetí 2007 [16]

Mikroregion Chrudimsko

Mikroregion je z pohledu úřadu práce považován za rozhodující oblast celého okresu Chrudim. Je zde kumulováno skoro 25 000 ekonomicky aktivních občanů, což představuje cca polovinu práce schopného obyvatelstva okresu. V mikroregionu je registrováno okolo 208 firem s více než 15 pracovníky a 31 firem s více než 100 pracovníky. Prioritou je především průmysl strojírenský, stavební a textilní, významné jsou i zemědělské podniky. V tomto mikroregionu převládá poptávka po strojních profesích jako je svářeč, horizontkář, zámečnick, z dalších profesí hlavně šička. Profesní skladba uchazečů evidovaných na úřadu práce však neodpovídá požadavkům ze strany zaměstnavatelů, a proto je obsazování na volná místa do značné míry obtížné. Celkově lze konstatovat, že převládá celková stabilizace počtu zaměstnanců ve firmách. Mikroregion sousedí s okresy Pardubice a Ústí nad Orlicí.

Do tohoto mikroregionu je zahrnuto samotné okresní město. Je zde soustředěna převážná část rozhodujících zaměstnavatelů okresu a mají zde sídlo největší firmy. [16]

Mikroregion Hlinecko

V tomto mikroregionu je míra nezaměstnanosti k 30. 6. 2007 ve výši 4,61%, což představuje 547 nezaměstnaných. Nabídka volných míst se pohybovala v průměru okolo 250 míst měsíčně.

Míra nezaměstnanosti ve všech oblastech (Hlinsko a Svatka okolí) nevykazuje výrazných rozdílů. Pohybuje se v rozmezí 4,45 až 4,70%. Nižší míra nezaměstnanosti je pouze v oblasti Trhové Kamenice - 3,78 %.[16]

Mikroregion Skutečsko

Mikroregion s nejnižší mírou nezaměstnaností - k 30. 6. 2007 byla 3,79%, což představovalo 276 nezaměstnaných. Nabídka volných míst se pohybovala v průměru 200 míst měsíčně. [16]

Mikroregion Třemošnicko

Rozhodující podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva je koncentrován v průmyslu strojírenském, textilním a zemědělství.

Míra nezaměstnanosti k 30. 6. 2007 byla v mikroregionu Třemošnicko 5,90%, což představuje 269 nezaměstnaných. Nabídka volných míst se pohybovala v průměru 58 míst měsíčně. [16]

Mikroregion Heřmanoměstecko

Tento mikroregion sousedí s okresy Pardubice a Kutná Hora. Rozhodující podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva je soustředěn v průmyslu stavebním a strojírenském. Důležitými centry zaměstnanosti jsou Prachovice a Heřmanův Městec. Míra nezaměstnanosti k 30. 6. 2007 v mikroregionu Heřmanoměstecko byla 6,38%, což představovalo 328 nezaměstnaných. Nabídka volných míst se pohybovala v průměru 95 míst měsíčně. [16]

3.3.2 Struktura nezaměstnaných

a) Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví

Pohlaví	stav k									
	31.12.2003		31.12.2004		31.12.2005		31.12.2006		1. pol.2007	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %
Muži	2691	48,71	2701	48,82	2309	48,71	1979	48,3	1234	41,48
Ženy	2833	51,29	2832	51,18	2431	51,29	2118	51,7	1741	58,52
Celkem	5524	100,0	5533	100	4740	100	4097	100	2975	100

Tab. č. 6: Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví 2003 - 1. pololetí 2007[12-16]

Roky 2003, 2004, 2005, 2006

V roce 2003 byla míra nezaměstnanosti u žen o 2,58 procentního bodu vyšší než u mužů. V roce 2004 byla míra nezaměstnanosti u žen o 2,36 procentního bodu vyšší, než u mužů. V roce 2005 byla situace stejná jako v roce 2003. V roce 2006 byla míra nezaměstnanosti u žen o 3,4 procentního bodu vyšší, než u mužů.

1. pololetí 2007

Výrazný nárůst rozdílu v míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami. Míra nezaměstnanosti u žen je o 17,04 procentního bodu vyšší, než u mužů. [16]

b) Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

věk	stav k									
	31.12.2003		31.12.2004		31.12.2005		31.12.2006		1. pol. 2007	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	390	7,06	391	7,07	285	6,01	220	5,37	134	4,50
20-24 let	926	16,76	929	16,79	705	14,88	554	13,52	336	11,29
25-29 let	736	13,32	663	11,98	580	12,24	497	12,13	310	10,42
30-34 let	626	11,33	652	11,79	593	12,51	520	12,69	360	12,10
35-39 let	572	10,35	544	9,83	487	10,27	432	10,54	289	9,71
40-44 let	522	9,45	523	9,45	466	9,83	393	9,59	306	10,29
45-49 let	629	11,39	624	11,28	474	10,00	396	9,67	297	9,98
50-54 let	724	13,11	756	13,66	673	14,20	610	14,89	496	16,67
55-59 let	370	6,70	398	7,19	428	9,03	426	10,40	383	12,87
nad 60let	29	0,53	53	0,96	49	1,03	49	1,20	64	2,15
celkem	5524	100,00	5533	100,00	4740	100,00	4097	100,00	2975	100,00

Tab. č. 7: Struktura uchazečů podle věku v letech 2003 -1.pololetí 2007 [12-16]

Rok 2003

Stejně jako v předchozích letech nezaměstnanost zasahovala především nižší věkové kategorie. Nejpočetnější skupinou ve věkové struktuře uchazečů o zaměstnání zůstala kategorie 20 - 29 let, k 31. 12. 2003 jejich podíl tvořil 30,09%. Trvale se zvyšovalo procento uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii nad 50 let, k 31. 12. 2003 jejich podíl tvořil 20,33%. Za rok 2003 byl průměrný věk uchazečů o zaměstnání 36,5 let a oproti roku 2002 se zvýšil o 0,25 roku. [12]

Rok 2004

Také v roce 2004 nejpočetnější skupinou ve věkové struktuře uchazečů o zaměstnání zůstala kategorie 20 - 29 let, k 31. 12. 2004 jejich podíl tvořil 28,8%. Rostl podíl uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii nad 50 let, k 31.12. 2004 tvořil 21,8%. U žen byla nejvyšší nezaměstnanost v kategorii 25 - 34 let (26,8%). Rovněž podíl nezaměstnaných žen v kategorii nad 50 let je vysoký (19%) a v porovnání s rokem 2003 se zvýšil o 1%. [13]

Rok 2005

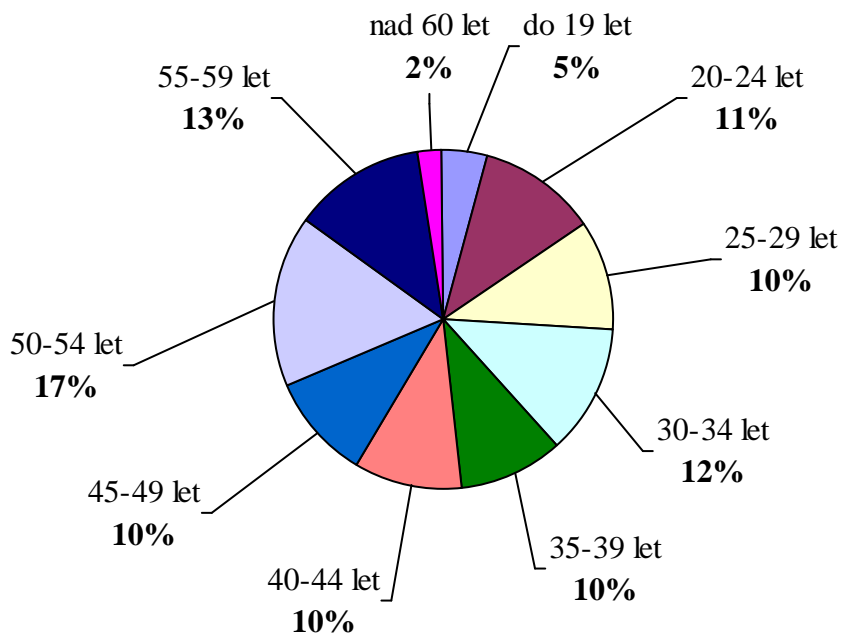
Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání zůstala kategorie 20 - 29 let, k 31. 12. 2005 jejich podíl tvořil 27,1%. Také v roce 2005 se zvyšoval počet uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii nad 50 let, k 31. 12. 2005 jejich podíl tvořil 24,3%. U žen došlo k dalšímu zvýšení podílu nezaměstnaných v kategorii nad 50 let (21%) v porovnání s koncem roku 2004 (19%). [14]

Rok 2006

Trvale se zvyšovalo procento uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii nad 50 let. K 31. 12. 2006 tvořil podíl nezaměstnaných nad 50 let 26,48%, což je o 2,22% více než k 31. 12. 2005. [15]

1. pololetí 2007 (viz. obr. č. 14)

Neustále se zvyšuje procento uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii nad 50 let. K 30. 6. 2007 jejich podíl tvořil 31,70%, což je o 5,22% více než k 31. 12. 2006. Další početnější skupinou ve věkové struktuře uchazečů o zaměstnání je kategorie 30 - 39 let, k 30. 6. 2007 jejich podíl tvořil 21,82%. [16]



Obr. č. 14: Struktura uchazečů podle věku – stav k 30. 6. 2007 [16]

c) **Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání**

Stupeň vzdělání	stav k									
	31.12.2003		31.12.2004		31.12.2005		31.12.2006		1.pol. 2007	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
bez vzdělání a neúplné základní	108	1,96	103	1,86	85	1,79	78	1,90	59	1,98
základní vzdělání	1311	23,73	1221	22,07	1054	22,24	991	24,19	735	24,7
nižší střední vzdělání	3	0,05	5	0,09	5	0,11	3	0,07	4	0,13
nižší střední odborné	158	2,86	173	3,13	158	3,33	144	3,51	87	2,92
střední odborné s výuč. listem	2665	48,24	2685	48,53	2301	48,54	1859	45,38	1323	44,5
stř. nebo stř. odb. bez mat. a výuč. listu	35	0,63	45	0,81	38	0,80	38	0,93	30	1,01
ÚSV	128	2,32	117	2,11	100	2,11	86	2,10	68	2,29
ÚSO s vyučením a maturitou	248	4,49	287	5,19	201	4,24	203	4,95	125	4,20
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	714	12,93	752	13,59	652	13,76	556	13,57	430	14,5
vyšší odborné vzdělání	40	0,72	40	0,72	34	0,72	32	0,78	21	0,71
bakalářské vzdělání	8	0,15	14	0,25	18	0,38	22	0,54	15	0,50
vysokoškolské	101	1,83	90	1,63	94	1,98	83	2,03	77	2,59
doktorské	5	0,09	1	0,02	0	0,00	2	0,05	1	0,03
celkem	5524	100	5533	100	4740	100	4097	100	2975	100

Tab. č. 8: Struktura uchazečů podle vzdělání v letech 2003 -1.pol.2007 [12-16]

Rok 2003

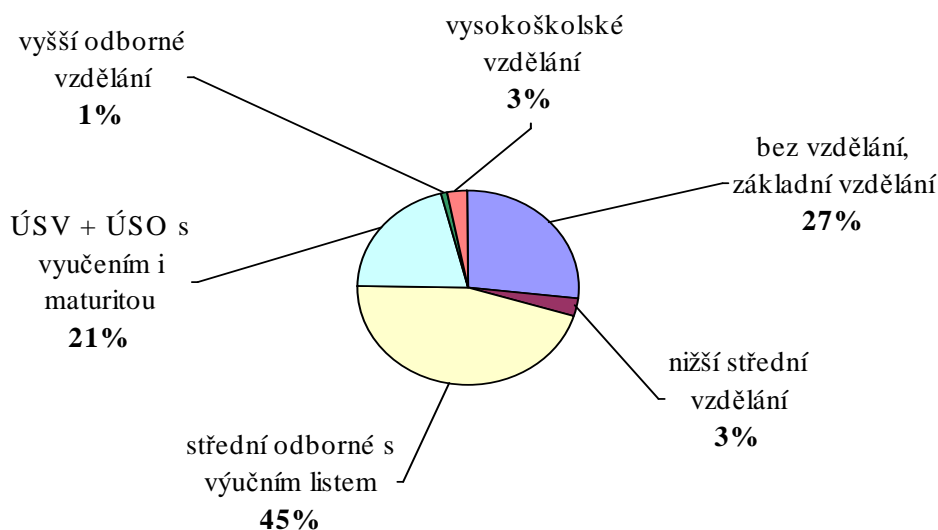
Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání podle kvalifikace byli vyučení (52%) a dále osoby se základním vzděláním (24%). Rovněž nejvyšší podíl nabízených volných míst byl určen pro vyučené a pro osoby se základním vzděláním. Počty volných pracovních míst pro všechny kategorie byly však několikanásobně nižší než počty uchazečů. Průměr úřadu práce byl 12,58 uchazečů na jedno volné pracovní místo. [12]

Roky 2004, 2005, 2006

Ve srovnání s rokem 2003 nedošlo v těchto letech k výrazným změnám. Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání byli stále vyučení a dále osoby se základním vzděláním. Počty volných pracovních míst pro všechny kategorie byly stále několikanásobně nižší než počty uchazečů.

1. pololetí 2007 (viz. obr. č. 15)

Také v 1. pololetí roku 2007 nezaznamenala vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v porovnání s minulými roky žádné výraznější změny. [16]



Obr. č. 15: Struktura uchazečů podle vzdělání - stav k 30. 6. 2007 [16]

d) Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání (KZAM)

KZAM	stav k									
	31.12.2003		31.12.2004		31.12.2005		31.12.2006		1. pol.2007	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	41	0,74	29	0,52	32	0,67	38	0,93	23	0,77
tř. 2 – Vědeckí a odborní duševní pracovníci	163	2,95	197	3,56	206	4,35	159	3,88	117	3,93
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	490	8,87	485	8,77	412	8,69	356	8,69	283	9,51
tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	343	6,21	387	6,99	323	6,81	285	6,96	239	8,03
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	804	14,55	878	15,87	777	16,39	674	16,45	524	17,6
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	110	1,99	156	2,82	116	2,45	89	2,17	47	1,58
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	1182	21,40	1316	23,78	1101	23,23	856	20,89	451	15,2
Tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	413	7,48	433	7,83	345	7,28	280	6,83	211	7,09
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1934	35,01	1623	29,33	1417	29,89	1347	32,88	1074	36,1
Tř. 0 – Příslušníci armády	2	0,04	7	0,13	5	0,11	5	0,12	1	0,03
nezadáno	42	0,76	22	0,40	6	0,13	8	0,20	5	0,17
celkem	5524	100	5533	100	4740	100	4097	100	2975	100

Tab. č. 9: Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání v letech 2003 - 1. pol. 2007 [12-16]

Rok 2003

Největší podíl evidovaných uchazečů podle klasifikace KZAM byl v třídě 9 - pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (35%), třídě 7 - řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (21%) a v třídě 5 - provozní pracovníci ve službách a obchodě (15%). [12]

Rok 2004

Ve sledovaném období byl zaznamenán nejvyšší nárůst uchazečů v kategorii provozních pracovníků ve službách a obchodě (+51) a v kategorii řemeslníků, kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů (+44). Tento nárůst byl ovlivněn mimo jiné návrhy a prohlášením konkurzů u menších zpracovatelů a výrobců a

fyzických osob. Další nárůst byl zaznamenán v oborech nižších administrativních pracovníků (+37). Naopak nejvyšší pokles byl zaznamenán u kategorie pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (-161). [13]

Rok 2005

Nejvyšší úbytek počtu uchazečů byl zaznamenán v kategorii řemeslníků, kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů (-215), pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (-206) a provozních pracovníků ve službách a obchodě (-101). Projevila se zvýšená poptávka zaměstnavatelů nejen po kvalifikovaných flexibilních pracovnících, schopných přizpůsobit se náročným podmínkám výroby, ale i pracovníků se základním vzděláním. Obdobný trend platí i u kategorie žen. [14]

Rok 2006

Oproti roku 2005 nedošlo k výrazným změnám.

1. pololetí 2007

Ve sledovaném období byl zaznamenán nejvyšší úbytek počtu uchazečů v kategorii řemeslníků, kvalifikovaných výrobců a opravářů (-405), pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (-273) a provozních pracovníků ve službách a obchodě (-150). Projevila se zvýšená poptávka zaměstnavatelů nejen po kvalifikovaných pracovnících, schopných přizpůsobit se náročným podmínkám výroby, ale i pracovníků se základním vzděláním. [16]

e) Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti

Délka evidence	stav k									
	31.12.2003		31.12.2004		31.12.2005		31.12.2006		1. pol. 2007	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měs.	1666	30,16	1914	34,59	1677	35,38	1572	38,37	846	28,44
3 - 6 měs.	1137	20,58	1115	20,15	935	19,73	752	18,35	578	19,43
6 - 9 měs.	630	11,41	471	8,51	420	8,86	344	8,40	309	10,39
9-12 měs.	373	6,75	338	6,11	250	5,27	225	5,49	226	7,60
12-24mės	757	13,70	718	12,98	575	12,13	486	11,86	375	12,61
nad24mės	961	17,40	977	17,66	883	18,63	718	17,53	641	21,55
Celkem	5524	100,00	5533	100,00	4740	100,00	4097	100,00	2975	100,00

Tab. č. 10: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti v letech 2003 - 1. pol. 2007 [12-16]

Rok 2003

Mezi skupiny s dlouhodobou evidencí na úřadu práce patří uchazeči se změněnou pracovní schopností a částečným invalidním důchodem, uchazeči s různými druhy zdravotních omezení a matky s dětmi, osoby starší 50 let a uchazeči se základním vzděláním. Na dlouhodobé nezaměstnanosti se zatím minimálně podíleli absolventi škol a mladiství. [12]

Rok 2004

Dlouhodobá nezaměstnanost všech uchazečů (nad 12 měsíců) se ve sledovaném období snížila (z 31,1% na 30,6%). U žen je tento podíl vyšší (36,2%). Naopak se zvýšil podíl uchazečů v evidenci do 6 měsíců (z 50,7% na 54,7%). Tento příznivý vývoj ovlivnilo důsledné dodržování cílů programu realizace aktivní politiky zaměstnanosti a poradenské činnosti zaměřené na tyto skupiny uchazečů. [13]

Roky 2005, 2006

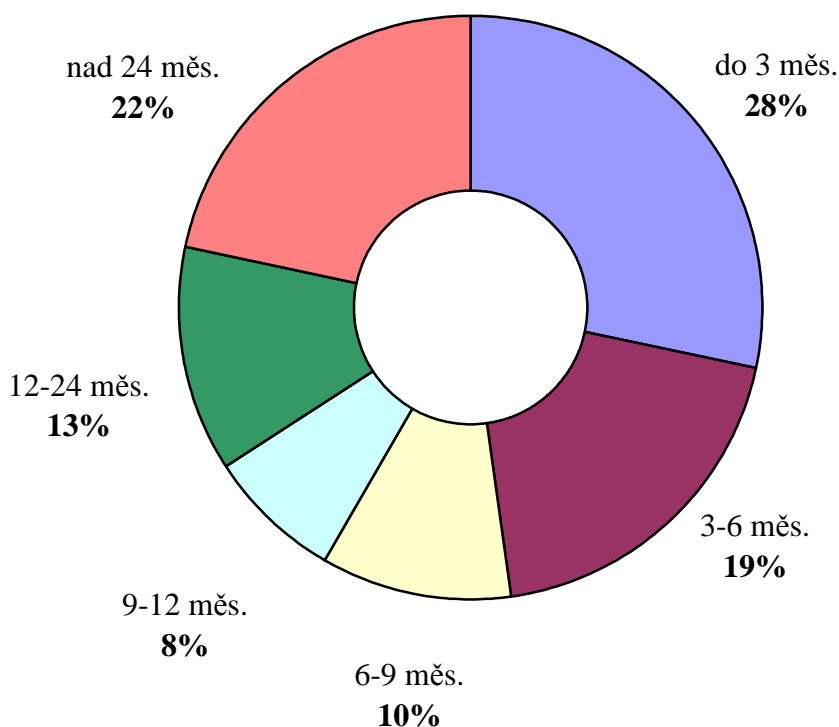
Hlavní skupiny s dlouhodobou evidencí na úřadu práce tvoří opět uchazeči se zdravotním postižením, částečným invalidním důchodem, uchazeči s různými druhy zdravotních omezení a matky s dětmi, osoby starší 50 let a uchazeči se základním vzděláním. Těmto skupinám byla věnována zvýšená pozornost při zprostředkovatelské a poradenské činnosti a při poskytování příspěvků z aktivní politiky.

Podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (nad 12 měsíců) se v roce 2006 snížil cca o 1% (30,8% k 31. 12. 2005, 29,4% k 31. 12. 2006).

1. pololetí 2007 (viz. obr. č. 16)

Hlavní skupiny s dlouhodobou evidencí na úřadu práce se oproti předchozím rokům nemění.

Podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (nad 12 měsíců) k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání se ve sledovaném období zvýšil cca o 5% (29,4% k 31. 12. 2006, 34,2% k 30. 6. 2007). [16]



Obr. č. 16: Struktura uchazečů podle délky evidence– stav k 30. 6. 2007 [16]

Průměrná délka evidence v 1. pololetí 2007

Průměrná délka evidence uchazečů, kteří byli z evidence vyřazení v roce 2007 (tzv. délka ukončené evidence), představovala 240 dní a ve srovnání s minulým rokem se snížila o 4 dny. Průměrná délka evidované nezaměstnanosti se prodloužila o 91 dní.

Dlouhodobou nezaměstnanost ovlivňuje zejména nevyhovující zdravotní stav (OZP, ČID, PID) a různé formy zdravotních omezení. Další faktor, který ovlivňuje vstup do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, je nedostatečné vzdělání, nízká nebo žádná kvalifikace. Klienti dlouhodobě nezaměstnaní se při hledání zaměstnání setkávají s řadou překážek. Patří sem zejména dojíždění, plat, doba trvání pracovní smlouvy, věk, zdravotní stav, vzdělání atd.

Opakované evidence jsou nejvíce ovlivněny sezónním charakterem práce u zaměstnavatelů v zemědělství, stavebnictví, kamenoprůmyslu, kdy uchazeči z evidence nastupují zpět do firem, dále vyřazováním uchazečů na krátkodobé pracovní poměry během roku. [16]

3.3.3 Analýza problémových skupin

a) Problematika občanů se zdravotním postižením

Osoby se ZP	stav k									
	31.12.2003		31.12.2004		31.12.2005		31.12.2006		1.pol. 2007	
	celk.	ženy	celk.	ženy	celk.	ženy	celk.	ženy	celk.	ženy
osoby se ZP	982	510	974	488	940	495	886	462	816	454
podíl na celk. počtu uchazečů	17,78	18,00	17,60	17,23	19,83	20,36	21,63	21,81	27,43	26,1
Z toho: plně invalidní PID	21	0	6	0	8	0	8	0	4	0
částečně invalidní ČID	773	428	784	392	793	406	762	384	733	398
os. zdravotně znevýhodněné	188	119	184	96	139	89	116	78	79	56

Tab. č. 11: Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením v r.2003-1.pol.2007[12-14]

Rok 2003

K 31. 12. 2003 bylo v evidenci úřadu práce 982 uchazečů se zdravotními omezeními. Nejvyšší podíl mezi nezaměstnanými představují uchazeči s ČID - cca 78,7%, poté uchazeči se ZPS - cca 19,1%. Uchazeči se zdravotním handicapem tvoří 17,78% z celkového počtu evidovaných nezaměstnaných. [12]

Rok 2004

K 31. 12. 2004 bylo v evidenci úřadu práce 974 uchazečů se zdravotním postižením z toho cca 50% žen. Převážná většina uchazečů (80%) je částečně invalidních, totožný podíl je i u žen. Ve srovnání s rokem 2003 došlo k mírnému snížení uchazečů se zdravotním postižením, snížil se i jejich podíl na celkovém počtu uchazečů. Velkým přínosem pro zlepšení situace v této oblasti je vytváření nových pracovních míst v chráněných dílnách - v roce 2004 bylo takto vytvořeno s podporou úřadu práce celkem 87 nových pracovních příležitostí.

Ze vzdělanostní struktury uchazečů se zdravotními problémy vyplývá, že cca 60% z nich je vyučena a 28% má základní vzdělání. Jedná se o uchazeče, kteří mají kvalifikaci pro manuální a dělnické profese, které ovšem z hlediska svého zdravotního stavu nemohou často vykonávat nebo jejich vzdělání a kvalifikace jsou pro dnešní požadavky nedostatečné.

Většinou i proto, že jde o věkově starší skupiny uchazečů. Občané s ÚSO a VŠ jsou zastoupeni v rozmezí 10 - 12%.

Z hlediska délky evidence občanů se zdravotními problémy převažují výrazně evidence delší 12 měsíců. Dlouhodobě nezaměstnaných tj. nad 9 měsíců v evidenci úřadu práce je přes 70% uchazečů z celkového počtu typu osob zdravotně postižených. Zdravotní problémy spolu s dlouhodobou nezaměstnaností velmi ztěžují jejich pracovní uplatnění. [13]

Rok 2005, 2006

Oproti roku 2004 nedošlo k výrazným změnám.

1. pololetí 2007

K 30. 6. 2007 bylo registrováno 816 uchazečů se zdravotním postižením, z toho cca 56% žen. I když se počet osob se zdravotním postižením v 1. pololetí 2007 snížil o 70, jejich podíl na celkově evidovaných uchazečích vzrostl o 5,8% (27,43%). Převážná většina těchto uchazečů (89,8%) je částečně invalidních, obdobný podíl je i u žen. Velkým přínosem pro zlepšení situace v této oblasti je vytváření nových pracovních míst v chráněných dílnách. [16]

b) Uchazeči o zaměstnání nad 50 let

Osoby nad 50 let	stav k				
	31.12.2003	31.12.2004	31.12.2005	31.12.2006	1. pol.2007
Uchazeči nad 50 let	1123	1207	1150	1085	943
celkový počet nezaměstnaných v evidenci ÚP	5524	5533	4740	4097	2975
podíl uchazečů nad 50 let na celk. počtu uchazečů o zaměst.	20,33%	21,81%	24,26%	26,48%	31,70%

Tab. č. 12: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání nad 50 let r. 2003 - 1. pol. 2007 [12-16]

Rok 2003

Počet uchazečů nad 50 let v evidenci ÚP během roku 2003 vzrostl v absolutní hodnotě ve srovnání s loňským rokem 2002 o 160 osob, a jejich podíl na nezaměstnanosti vzrostl o 1,05 bodu. Důvodem je zejména ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního nebo předčasného důchodu. [12]

Rok 2004

Počet uchazečů nad 50 let v evidenci ÚP se v roce 2004 vzrostl o 84 osob a jejich podíl na nezaměstnanosti se zvýšil o 1,48%. [13]

Rok 2005

Počet uchazečů nad 50 let v evidenci ÚP se v roce 2005 sice snížil v absolutních počtech o 57, ale podíl této skupiny uchazečů na celkovém počtu nezaměstnaných v evidenci ÚP vzrostl v tomto období o 2,45%. [14]

Rok 2006

V roce 2006 došlo k částečnému snížení počtu těchto uchazečů, a to v absolutních počtech o 70, jejich podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů však vzrostl o 2,06%. [15]

1. pololetí 2007

Počet uchazečů nad 50 let v evidenci ÚP se v 1. pololetí 2007 snížil v absolutních počtech o 142, ale podíl této skupiny uchazečů na celkovém počtu nezaměstnaných v evidenci ÚP vzrostl v tomto období o 5,22%. [16]

c) Uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním

Uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním	stav k				
	31.12.2003	31.12.2004	31.12.2005	31.12.2006	1.pol. 2007
Uchazeči se základním vzděláním	1311	1324	1139	1069	794
celkový počet nezaměstnaných v evidenci ÚP	5524	5533	4740	4097	2975
podíl uchazečů se zákl. vzděláním na celk. počtu uchazečů o zaměstnání	23,73%	23,93%	24,03%	26,09%	26,69%

Tab. č. 13: Vývoj počtu uchazečů se základním vzděláním r. 2003 - 1. pol. 2007 [12-16]

Rok 2003

Příznivým trendem je snížení podílu těchto uchazečů na celkovém počtu evidovaných uchazečů z 25,77% (v roce 2002) na 23,73% (v roce 2003). [12]

Rok 2004

V roce 2004 došlo k mírnému snížení počtu uchazečů (-95) i jejich podílu na celkovém počtu evidovaných uchazečů ve srovnání se stejným obdobím roku 2003 (o 1,76%).[13]

Rok 2005

V roce 2005 došlo k podstatnému snížení těchto uchazečů o 185, jejich podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů vzrostl o 0,1%. [14]

Rok 2006

V roce 2006 došlo k částečnému snížení těchto uchazečů, a to o 70, jejich podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů však vzrostl o 2,06%. [15]

1. pololetí 2007

V 1. pololetí 2007 došlo ke snížení počtu těchto uchazečů, a to v absolutních počtech o 275, jejich podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů však vzrostl o 0,6%.

Trvalým problémem zůstává skupina starších lidí se základním vzděláním, které je ještě často spojeno se zdravotními problémy, sociálním postavením, neochotou dojíždět za prací apod. Z toho důvodu se pro tuto skupinu obtížně připravují skupinové rekvalifikační programy a proto zůstává těžiště práce v individuálním poradenství. Poměrně často se řešení nachází až v odchodu do předčasného starobního důchodu, PID, péče o osobu blízkou apod. Mladistvým nebo mladým lidem se základním vzděláním se věnuje zvláštní péče, řešení se orientuje hlavně na doplnění vzdělání v jakékoliv akreditované podobě. [16]

d) Absolventi škol

Absolventi škol	stav k				
	31.12.2003	31.12.2004	31.12.2005	31.12.2006	1.pol. 2007
absolventi v evidenci ÚP	651	660	449	305	123
celkový počet nezaměstnaných v evidenci ÚP	5524	5533	4740	4097	2975
podíl absolventů na celk. počtu uchazečů o zaměstnání	11,78%	11,93%	9,47%	7,44%	4,13%

Tab. č. 14: Vývoj počtu absolventů škol r. 2003 - 1. pol. 2007 [12-16]

Rok 2003

Počet absolventů a mladistvých v evidenci ÚP během roku 2003 kolísal v rozmezí od 498 osob do 800 osob. Nejnižší počet byl zaznamenán v květnu, od června do září došlo k postupnému nárůstu až na 800 vlivem ukončení školního roku a od října do prosince se jejich počet snížil až na 651. Nízký počet absolventů a mladistvých v evidenci ovlivnila realizace projektu První příležitost, který se týká mladých uchazečů o zaměstnání do 25 let a dále i nový nástroj aktivní politiky nezaměstnanosti rekvalifikace – stáže, který se velmi osvědčil u zaměstnavatelů. [12]

Rok 2004

Počet absolventů a mladistvých v evidenci ÚP během roku 2004 klesal ze 651 osob k 1. 1. 2004 na 390 osob v červnu. V 2. pololetí počet absolventů stoupl až na 789 v září a ustálil se v prosince na 660, což je 12% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. [13]

Rok 2005

Počet absolventů v evidenci ÚP během 1. pololetí 2005 klesal z 660 osob k 1. 1. 2005 na 319 osob v červnu, v září opět vzrostl až na 564 a k 31. 12. se snížil na 449. [14]

Rok 2006

Počet absolventů v evidenci ÚP během roku 2006 klesal ze 449 osob k 1. 1. 2006 na 186 osob (koncem června) a v závěru roku se opět zvýšil až na 305, což je však roční pokles o 144 absolventů. O 2% se také snížil jejich podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů. [15]

1. pololetí 2007

Počet absolventů v evidenci ÚP během 1. pololetí 2007 klesal ze 305 osob k 1. 1. 2007 na 123 osob, což je pokles o 182 absolventů. O 3,31% se také snížil jejich podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů. Nízký počet absolventů v evidenci ovlivnila částečně realizace projektu, který se týká mladých uchazečů o zaměstnání do 25 let a hlavně to, že jsou již lépe připraveni ze škol. Jsou pro zaměstnavatele zajímaví - mají znalosti a dovednosti a jejich zaměstnávání je výhodnější. [16]

3.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce.

Do APZ patří například rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé s nedokončeným vzděláním, lidé nad 50 let, zdravotně postižené osoby, příslušníci národnostních menšin apod.).

Prostřednictvím APZ stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářejí pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.

Kromě sociálně - psychologických efektů má APZ také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory výdajů státu na zdravotním pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i koupeschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na ekonomiku státu. [16]

Nástroje APZ

Skutečné výdaje APZ podle jednotlivých nástrojů jsou zobrazeny v tab. č. 15. Vzhledem k velkému množství nástrojů APZ se budu podrobněji zabývat pouze hlavními nástroji APZ, kterými jsou veřejně prospěšné práce (VPP), společensky účelná pracovní místa (SÚPM), chráněné pracovní dílny a místa (CHPD, CHPM), rekvalifikace, cílené programy a projekty ESF.

Skutečné výdaje APZ podle jednotlivých nástrojů					
Skutečné výdaje APZ dle jednotlivých nástrojů (v tis. Kč)					
Nástroje APZ	rok 2003	rok 2004	rok 2005	rok 2006	1. pololetí 2007
VPP	2889	3909	4795	7147	2398
SÚPM - zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	8530	14433	14063	5477	4859
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání – SVC	644	648	240	240	150
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	13648	14836	12625	10980	0
zabezpečení odborné praxe absolventů škol, učilišť	19	17	4	0	0
Rekvalifikace, poradenské aktivity	5052	5825	4426	2748	1537
překlenovací příspěvek	-	12	58	53	28
příspěvek na dopravu zaměstnanců	0	0	96	398	147
příspěvek na zapracování	0	0	0	0	0
příspěvek při přechodu na nový podnikatel. program ²⁾	0	0	0	0	0
cílené programy k podpoře nezaměstnanosti § 120	0	0	2083	3031	4846
programy tvorby nových pracovních míst	0	0	0	0	0
projekty ESF	0	0	0	0	146
rezervní fond ÚP	300	16	2747	4680	0
ostatní (semináře, expertízy atd.)	35	104	0	43	0
celkem	31117	39800	41137	34797	14111

Tab. č. 15: Vývoj výdajů APZ podle jednotlivých nástrojů od r.2003 -1.pol. 2007[12-16]

Tab. č. 16 zobrazuje počet nově vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ.

Nově vytvořená pracovní místa v rámci jednotlivých nástrojů APZ					
Nástroje APZ	rok 2003	rok 2004	rok 2005	rok 2006	1. pololetí 2007
VPP	85	121	154	200	107
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	357	474	508	309	175
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání – SVČ	26	5	0	9	6
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	59	21	9	54	39
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	0	0	0	0	0
cílené programy I. (počet míst)	-	-	-	92	31
celkem	527	708	718	664	358

Tab. č. 16: Nově vytvořená pracovní místa v rámci jednotlivých nástrojů APZ od roku 2003 - 1. pol. 2007 [12-16]

a) Veřejně prospěšné práce (VPP)

Jak je patrné z tab. č. 15 výdaje na VPP od roku 2003 do roku 2006 neustále rostly. Zatímco na konci roku 2003 činily výdaje na VPP 2 889 tis. Kč, na konci roku 2006 tyto výdaje stouply na 7 147 tis. Kč. Za 1. pololetí roku 2007 jsou výdaje za VPP 2 398 tis. Kč, což naznačuje, že by výdaje na konci roku 2007 mohly být nižší než výdaje na konci roku 2006.

Počet nově vytvořených míst formou VPP od roku 2003, kdy bylo vytvořeno 85 míst, neustále roste (viz tab. 16). V 1. pololetí 2007 bylo podpořeno celkem 107 míst pro uchazeče o zaměstnání formou příspěvku na VPP. Tyto krátkodobé pracovní příležitosti byly využívány zejména pro kategorie dlouhodobě nezaměstnaných a obtížně umístitelných uchazečů.

b) Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Jak je patrné z tab. č. 15 výdaje na SÚPM od roku 2003 do roku 2005 výrazně narostly. Zatímco na konci roku 2003 činily výdaje na SÚPM 9 174 tis. Kč, v roce 2005 byly výdaje 14 303 tis. Kč. Na konci roku 2006 zaznamenaly výdaje opět pokles na částku 5 717 tis. Kč. Za 1. pololetí roku 2007 jsou výdaje za SÚPM 5 009 tis. Kč, což

naznačuje, že by výdaje na konci roku 2007 měli být vyšší než výdaje na konci roku 2006.

Počet nově vytvořených míst formou SÚPM od roku 2003, kdy bylo vytvořeno 357 míst, až do roku 2005 (508 míst) neustále rostl. (viz tab. 16). V roce 2006 počet nově vytvořených míst klesl na 309. V 1. pololetí 2007 vzniklo celkem 175 míst.

c) Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa (CHPD, CHPM)

Jak je patrné z tab. č. 15 výdaje na CHPD a CHPM od roku 2003 po rok 2006 nijak výrazně nestoupaly ani neklesaly. Za 1. pololetí roku 2007 jsou ovšem výdaje na CHPD a CHPM 0 Kč.

Počet nově vytvořených CHPD a CHPM byl největší v roce 2003, kdy vzniklo 59 míst a v roce 2006, kdy vzniklo 54 míst (viz tab.č.16). V 1. pololetí 2007 vzniklo celkem 39 míst.

d) Rekvalifikace

Výdaje na rekvalifikace od roku 2003 až do roku 2006 neustále klesaly. Zatímco na konci roku 2003 činily výdaje na rekvalifikace 5 052 tis. Kč, na konci roku 2006 tyto výdaje klesly na 2 748 tis. Kč. Za 1. pololetí roku 2007 jsou výdaje na rekvalifikace 2 398 tis. Kč, což znamená nárůst výdajů na rekvalifikaci (viz tab. č. 15).

e) Cílené programy k podpoře nezaměstnanosti

Jak je patrné z tab. č. 15 v roce 2003 a v roce 2004 nebyly vynaloženy žádné výdaje na cílené programy nezaměstnanosti, což znamená, že žádné cílené programy nebyly realizovány. Od roku 2005 se již začaly některé cílené programy realizovat a výdaje na ně činily v roce 2005 2 083 tis. Kč. Výdaje na cílené programy neustále rostou a jen za 1. pololetí 2007 tvořily částku 4 846 tis. Kč.

V 1. pololetí 2007 byly realizovány v rámci zákona o zaměstnanosti dva regionální cílené programy a v rámci nich bylo podpořeno celkem 92 nových pracovních míst v roce 2006 a 31 nových míst v 1. pololetí 2007.

f) Projekty ESF

Jak je patrné z tab. č. 15 od roku 2003 až po rok 2006 nebyly vynaloženy žádné výdaje na projekty ESF. V 1. pololetí 2007 činily výdaje na projekty ESF částku 146 tis. Kč.

3.5 Souhrn nedostatků současného stavu

Z analýzy současného stavu vyplývají následující nedostatky:

- vysoká dlouhodobá nezaměstnanost - na ni se podílejí nejvíce uchazeči se změněnou pracovní schopností a částečným invalidním důchodem, uchazeči s různými druhy zdravotních omezení a matky s dětmi a osoby starší 50 let
- neustále se zvyšuje procento uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii nad 50 let
- velké podílové zastoupení na nezaměstnanosti u věkové kategorie 20 - 24 let
- velký počet nezaměstnaných se základním vzděláním
- trvalým problémem zůstává skupina starších lidí se základním vzděláním, které je ještě často spojeno se zdravotními problémy, sociálním postavením, neochotou dojíždět za prací apod. Z toho důvodu se pro tuto skupinu obtížně připravují skupinové rekvalifikační programy
- práce v šedé ekonomice pro určité skupiny lidí i uchazečů o zaměstnání je stále dosti atraktivní a počty spíše narůstají

4 Návrhy na řešení problému nezaměstnanosti

Zpočátku je třeba konstatovat, že nezaměstnanost je velmi složitý jev, který nelze řešit pouze na regionální úrovni. Řešení problematiky nezaměstnanosti je proces, se kterým se potýkají více či méně všechny státy světa.

Důležitým nástrojem pro řešení nezaměstnanosti je Národní akční plán zaměstnanosti, jehož hlavním cílem je především podpořit růst zaměstnanosti v ČR. Plán má tři části a obsahuje řadu konkrétních opatření v působnosti jednotlivých resortů a sociálních partnerů sdružených v Radě hospodářské a sociální dohody, která by měla přispět ke snížení nezaměstnanosti v České republice. Mezi opatření, která spadají do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) patří především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. [9]

Od 1.1.2007 začal na všech úradech práce běžet program „Nový start“ určený uchazečům nad 25 let a do 12 měsíců evidence.

Trh práce v České republice se neustále vyvíjí. Přicházejí nové technologie a zaměstnavatelé mají na své zaměstnance vyšší požadavky, pokud jde o jejich kvalifikaci, dovednosti a vzdělání. Součástí Národního akčního plánu zaměstnanosti je proto i podpora celoživotního vzdělávání. K tomu, aby míra nezaměstnanosti klesala je také velmi důležitý soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Velké procento uchazečů o zaměstnání tvoří lidé, kteří se svou profesí těžko hledají uplatnění. MPSV počítá s tím, že zřídí dvě pilotní regionální vzdělávací střediska v Havířově a v Jihlavě, která se zaměří na zvýšení kvalifikační úrovně těchto lidí.

Po vstupu České republiky do Evropské unie se otevřela možnost pro naši republiku využívat a čerpat příspěvků ze Strukturálních fondů Evropské unie (ESF). Právě ty jsou hlavním nástrojem k dosahování ekonomické a sociální soudržnosti EU. Prostředky z těchto fondů jsou určeny na pomoc méně rozvinutým regionům, regionům potýkajícím se s strukturálními problémy a na podporu adaptace a modernizace politik a systémů vzdělávání.

V neposlední řadě je třeba podporovat i rozvoj malého a středního podnikání - zjednodušení a snížení administrativní a regulační zátěže pro začínající podniky a pro malé a střední podniky.

K růstu zaměstnanosti přispějí také nové právní úpravy, například reforma důchodového systému, úpravy v oblasti daní, boj s nelegální prací.

Od 1. ledna 2009 bude vytvořena jednotná specializovaná státní správa – Národní úřad pro zaměstnanost a sociální správu – na bázi stávajících úřadů práce. Dosavadní roztržitou strukturu institucí (státních i samosprávných) nahradí jeden specializovaný správní úřad. Obecní úřady tak budou odbřemeněny od výkonu státní správy v sociální oblasti. Nový úřad bude komplexně zaměřený na klienta v oblastech zaměstnanosti, sociálních dávek a sociálně-právní ochrany. Zřízení jednotné státní správy bude znamenat centralizaci informací a decentralizaci činností, především posílením sociální terénní práce. Propojení informačních systémů a provázání postupů v jednotlivých oblastech umožní efektivnější práci s klientem a snížení možnosti zneužívání sociálního systému. Bude tak umožněn lepší přehled o občanovi, o jeho motivaci, schopnosti a ochotě hledat zaměstnání a zúčastňovat se aktivačních programů, což se může odrazit v bonifikacích nebo naopak sankcích.

Opatření, která pomohou snížit nezaměstnanost v ČR nejsou jen v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí. Na zvyšování zaměstnanosti se musí podílet všechny resorty společně včetně sociálních partnerů. [19]

4.1 Návrh řešení nezaměstnanosti z hlediska rozvoje regionu

a) Regionální rozvoj

Rozvojem regionu se především zabývá městské vedení, které nechalo vypracovat Strategický plán rozvoje města Chrudimě orientující další rozvoj města do roku 2015. Cílem bylo vytvořit základní představu dlouhodobého rozvoje města a jeho nejbližšího spádového okolí. Pro vypracování Strategického plánu rozvoje města Chrudimě byla starostou města vytvořena Řídící skupina. Jejím úkolem bylo ve spolupráci s konzultanty připravit tento plán pro pozdější projednání a schválení zastupitelstvem města. Ke stěžejním problémům patří zejména snižování nezaměstnanosti, zlepšování životního prostředí, rozvoj ekonomiky, infrastruktury, cestovního ruchu a dalších oblastí. Základními informačními zdroji byly různé odbory Městského úřadu v Chrudimi, Úřadu práce v Chrudimi, informačního centra a dalších institucí. [18]

b) Propagace regionu

Základem propagace města a regionu je cestovní ruch, který je nezanedbatelným prvkem ekonomické struktury.

Okres Chrudim patří k turisticky atraktivním oblastem s řadou kulturních a historických památek a mnoha přírodními zajímavostmi. Často navštěvované je město Chrudim především jeho historické jádro s kostelem Nanebevzetí Panny Marie a Muzeem loutkařských kultur v Mydlářově domě.

Díky svým příznivým přírodním podmínkám je chrudimský okres a zejména jeho jižní a jihozápadní část významným centrem pro letní i zimní rekreaci. Mnoho rekreačních objektů je rozmístěno podél řeky Chrudimky, jejíž horní tok je součástí Chráněné krajinné oblasti Žďárské vrchy. K nejnavštěvovanějším místům patří okolí Sečské přehrady, dále oblasti u Horního Bradla ležící v Železných horách, které byly vyhlášeny chráněnou krajinnou oblastí v roce 1991. [18]

Návrh řešení

Vzhledem k tomu jak velkým kulturním a přírodním potenciálem okres Chrudim disponuje, navrhuji, aby se zvýšila propagace tohoto regionu a to především za hranicemi regionu a republiky. Například by se více měla rozšířit síť informačních středisek a poskytování propagačních materiálů o památkách, stravování, ubytování a o sportovních a kulturních akcích.

c) Tvorba a rozvoj podnikatelského prostředí

Charakter okresu je převážně průmyslový, nejvyšší podíl lidí je zaměstnán ve strojírenství, obchodu a službách, stavebnictví, textilním a obuvnickém průmyslu.

Na území města Chrudim se nachází dvě průmyslové zóny. Jsou to průmyslová zóna Západ a průmyslová zóna Sever.

Průmyslová zóna Západ je rozdělena na dvě části. První část je určena pro nové investory, její rozloha činí 33 ha. Druhá část je areál bývalé Transporty s 40 ha. Obě části na sebe navazují a mají celkem 73 ha. Prvním investorem je firma:

BREWER s. r. o. – měla by zde postavit stáčírnu piva a později pivovar. Během 2 - 3 let by zde mělo pracovat 150 zaměstnanců.

Průmyslová zóna Sever - nachází se východně od silnice směrem na Pardubice. Již zde působí v novém areálu firma Elfra s. r. o., zabývající se elektrovýrobou, která soustředila do nově postavené haly pracovníky z Chrudimi i z Pardubic. [16]

Další firmy, které již zakoupily pozemky a budou v průmyslové zóně Sever podnikat:

Průmyslové zóny	Název firmy	Předmět činnosti	Předpokládaný počet nových míst
Sever	Elfra s. r. o.	Osazování desek plošných spojů.	140
Sever	Profit stavebniny s.r.o.	Ostatní velkoobchod.	80
Sever	GWF, s. r. o.	Výroba, opravy a montáž měřidel	80
Sever	Protronix, s. r. o.	Elektroinstalace	50
Sever	Sezam Chrudim, s. r. o.	Ostatní velkoobchod.	40
Sever	Autocapital, s. r. o.	Ostatní velkoobchod.	50
Sever	Pecina Martin	Projektování a stavba individuálně stavěných topidel	50
Západ	BREWER s. r. o.	Ostatní velkoobchod.	150
Celkem			640

Tab. č. 18: Firmy, které budou v průmyslových zónách v Chrudimi podnikat [16]

Ostatní průmyslové zóny v okrese Chrudim stále ještě čekají na vhodné investory.

Návrh řešení

Pro rozvoj ekonomické základny a zvýšení zaměstnanosti ve městě a jeho okolí je zapotřebí vytvářet nové pracovní příležitosti. Proto by bylo velmi vhodné, kdyby se podařilo získat většího zahraničního investora, který by v průmyslových zónách vybudoval svůj podnik a tím tedy vytvořil nové pracovní příležitosti. Je jisté, že příliv zahraničních investic pomůže regionu se lépe rozvíjet.

4.2 Návrh na řešení nezaměstnanosti absolventů a mladistvých

Podíl nezaměstnaných absolventů škol k celkovému počtu evidovaných uchazečů k 30. 6. 2007 je 4,13%, což je o 3,31% méně než k 31.12.2006. K 30. 6. 2007 bylo v evidenci ÚP registrováno 123 absolventů škol.

Absolventi představují na trhu práce rizikovou skupinu. Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní kategorie občanů.

Situace absolventů na trhu práce se však díky demografickému vývoji a rostoucímu zájmu zaměstnavatelů o absolventy škol dlouhodobě zlepšuje.

Pokles počtu i podílu mladých je částečně důsledkem demografického vývoje (na trh práce vstupují slabší populační ročníky) a částečně souvisí s lepšími podmínkami pro uplatnění mladých lidí na trhu práce v důsledku postupného zlepšování ekonomické situace v ČR a lepší adaptabilitou mladých lidí na měnící se podmínky.

Nemalou úlohu měl také zvyšující se podíl věkově starších odcházejících do důchodu nebo do evidence úřadu práce. Tím se zvýšila nabídka volných pracovních míst a současně i absorpční kapacita trhu práce.

Na rozdíl od ostatních rizikových skupin jsou také absolventi ochotni dojíždět do zaměstnání a tím se jim samozřejmě otevírají větší možnosti při hledání zaměstnání.

Zvláštní pozornost by měla být věnována mladistvým, kteří tvoří velmi specifickou skupinu uchazečů o zaměstnání (nízký věk, nedokončené vzdělání, omezené možnosti na trhu práce, často špatné rodinné a sociální zázemí).

Za velmi prospěšné považuji to, že úřad práce věnuje pozornost i žákům základních a středních škol a organizuje pro ně poradenské a informační besedy se zaměřením na jejich brzkou volbu povolání a seznámení je s trhem práce a s činností ÚP. Myslím si, že tyto besedy mají pozitivní vliv na žáky a proto bych úřadu práce doporučoval v těchto aktivitách pokračovat. Vhodným nástrojem APZ, který by mohl pomoci s řešením nezaměstnanosti některých absolventů škol jsou cílené programy - např. program „První nástup po skončení střední školy“ - je určen pro absolventy středních škol (převážně technického zaměření) k získání potřebné praxe ve svém oboru, aby neodcházeli pracovat do jiné sféry mimo obor. Úřad práce v Chrudimi také podporuje a aplikuje pro řešení nezaměstnanosti absolventů a mladistvých program „Nový start“ určený uchazečům nad 25 let a do 12 měsíců evidence, který začal na všech úřadech práce běžet od 1.1.2007. [16]

Návrh řešení

Pro uvedenou skupinu uchazečů o zaměstnání navrhuji úřadu práce intenzivněji jednat se zaměstnavateli o možnostech vytvoření nových absolventských míst.

Dále bych navrhoval rozšířit informační a poradenské schůzky pro absolventy. Na těchto schůzkách by měli získat přehled o nabídkách služeb úřadu práce a o svých možnostech vstupu na trh práce.

4.3 Návrh na řešení nezaměstnanosti u uchazečů starších 50 let

Podíl nezaměstnaných uchazečů nad 50 let k celkovému počtu evidovaných uchazečů k 30. 6. 2007 je 31,7%, což je o 5,22% více než k 31. 12. 2006. K 30. 6. 2007 bylo v evidenci ÚP registrováno 943 uchazečů o zaměstnání nad 50 let.

Důvodem nezaměstnanosti těchto věkových skupin je zejména ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale většina zaměstnavatelů již o ně nemá zájem z důvodů nízké přizpůsobivosti změnám na trhu práce. Starším osobám jsou vytýkány zastaralé znalosti a dovednosti, neochota k dalšímu vzdělávání, menší schopnost přizpůsobovat se změnám, chybějící dovednosti v používání nových technologií a nižší jazyková vybavenost. Početnost této věkové kategorie uchazečů souvisí též s každoročně se prodlužující věkovou hranicí pro odchod do starobního důchodu. [16]

Návrh řešení

Úřad práce by mohl zvýšit využití nástrojů APZ, vhodným nástrojem APZ, který by mohl pomoci s řešením nezaměstnanosti některých uchazečů starších 50 let jsou rekvalifikace. Proto bych navrhoval věnovat více finančních prostředků na rekvalifikace, protože statisticky se jedná o nejúspěšnější nástroj APZ.

Osobně si myslím, že zájem o lidi po padesátce začne opět stoupat, protože česká populace stárne a firmám chybějí kvalifikovaní pracovníci. Obecný nedostatek lidí zvyšuje šance jak absolventů, tak i pracovníků starších padesáti let, jejichž předností jsou zkušenosti i loajalita.

4.4 Návrh na řešení nezaměstnanosti u uchazečů se základním vzděláním

Podíl nezaměstnaných uchazečů se základním vzděláním k celkovému počtu evidovaných uchazečů k 30. 6. 2007 je 26,69%, což je o 0,6% více než k 31.12.2006. K 30. 6. 2007 bylo v evidenci ÚP registrováno 794 uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním. Míry nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání (viz tab. č. 8) potvrzují, že nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženi lidé se základním vzděláním nebo s minimálním vzděláním.

Trvalým problémem zůstává skupina starších lidí se základním vzděláním, které je ještě často spojeno se zdravotními problémy, sociálním postavením, neochotou dojíždět za prací apod. Z toho důvodu se pro tuto skupinu obtížně připravují skupinové rekvalifikační programy a proto zůstává těžiště práce v individuálním poradenství. Poměrně často se řešení nachází až v odchodu do předčasného starobního důchodu, PID, péče o osobu blízkou apod.

Mladistvým nebo mladým lidem se základním vzděláním věnuje úřad práce zvláštní péči, řešení se orientuje hlavně na doplnění vzdělání v jakékoliv akreditované podobě.

Považuji to za správné řešení, ovšem problémem jsou skupiny obyvatel, které nemají zájem o doplnění jakéhokoli vzdělání. Jsou závislí na štědrých sociálních dávkách a nemají potřebu pracovat, vzdělávat se. Tento stav jim plně vyhovuje. [16]

Myslím si, že tento problém by mohl pomoci vyřešit Národní úřad, který by měl fungovat od 1. ledna 2009. Národní úřad by měl umožnit efektivnější práci s klientem a snížení možnosti zneužívání sociálního systému. Bude také umožněn lepší přehled o občanovi, o jeho motivaci, schopnosti a ochotě hledat zaměstnání a zúčastňovat se aktivačních programů, což se může odrazit v bonifikacích nebo naopak sankcích. [19]

Návrh řešení

I v této problémové skupině lze uplatnit nástroje APZ, zejména bych doporučoval úřadu práce vytvořit pracovní místa pomocí společensky účelných pracovních míst (SÚPM) a veřejně prospěšných prací (VPP). Vhodným nástrojem pro tuto skupinu uchazečů jsou také rekvalifikace a vzdělávání v jakékoli podobě. Díky těmto nástrojům APZ by se mělo úřadu práce podařit snížit nezaměstnanost uchazečů se základním vzděláním.

4.5 Návrh na řešení nezaměstnanosti u uchazečů se zdravotním postižením

Podíl nezaměstnaných uchazečů se zdravotním postižením k celkovému počtu evidovaných uchazečů k 30. 6. 2007 je 27,43%, což je o 5,8% více než k 31.12.2006. K 30. 6. 2007 bylo v evidenci ÚP registrováno 816 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, z toho cca 56% žen. Převážná většina těchto uchazečů (89,8%) je částečně invalidních, obdobný podíl je i u žen.

Uchazeči se zdravotním postižením tvoří významnou skupinu obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání. Ze vzdělanostní struktury uchazečů se zdravotními problémy vyplývá, že cca 60% z nich je vyučena a 28% má základní vzdělání. Jedná se o

uchazeče, kteří mají kvalifikaci pro manuální a dělnické profese, které ovšem z hlediska svého zdravotního stavu nemohou často vykonávat nebo jejich vzdělání a kvalifikace jsou pro dnešní požadavky nedostatečné.

Problémy s umístěním uchazečů OZP ovšem i přes zlepšující se situaci na trhu práce nadále přetrvávají. Zdravotní problémy spolu s dlouhodobou nezaměstnaností velmi ztěžují jejich pracovní uplatnění.

Důležitou pomocí v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením byl i v 1. pololetí 2007 příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) a příspěvek poskytovaný podle Programu na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. [16]

Návrh řešení

Velkým přínosem pro zlepšení situace v této oblasti a vhodným nástrojem APZ na podporu zaměstnávání uchazečů OZP je vytváření nových pracovních míst v chráněných dílnách, kterému by se měl úřad práce dále věnovat.

4.6 Návrh na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti

Podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů k celkovému počtu evidovaných uchazečů k 30. 6. 2007 je 34,2%, což je o 5% více než k 31. 12. 2006. K 30. 6. 2007 bylo v evidenci ÚP registrováno 1016 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů. Za dlouhodobě nezaměstnané se považují ti, kteří jsou nezaměstnaní déle než dvanáct měsíců.

Hlavní skupiny s dlouhodobou evidencí na úřadu práce tvoří uchazeči se zdravotním postižením, částečným invalidním důchodem, uchazeči s různými druhy zdravotních omezení a matky s dětmi, osoby starší 50 let a uchazeči se základním vzděláním. Dlouhodobou nezaměstnanost ovlivňuje zejména nevyhovující zdravotní stav a různé formy zdravotních omezení. Další faktor, který ovlivňuje vstup do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, je nedostatečné vzdělání, nízká nebo žádná kvalifikace.

Dlouhodobě nezaměstnaní se při hledání zaměstnání setkávají s řadou překážek. Patří sem zejména dojíždění, plat, doba trvání pracovní smlouvy, věk, zdravotní stav, vzdělání atd. V důsledku dlouhodobé ztráty kontaktu se zaměstnáním ztrácejí nezaměstnaní pracovní návyky, konkurenceschopnost na trhu práce a naopak získávají

pocity nejistoty, což se negativně odráží v jejich pasivitě a rezignaci. Jejich motivace a další aktivizace je finančně, časově i personálně mnohem nákladnější.

Velice se mi líbí programy prevence dlouhodobé nezaměstnanosti. V rámci těchto programů úřady práce nabízejí všem mladým do 25 let do 6 měsíců evidence v programu První příležitost uzavření Individuálního akčního plánu (IAP), tj. harmonogramu naplňování zprostředkovatelských a poradenských aktivit vedoucích k zaměstnání nebo ke zvýšení zaměstnatelnosti. Cílem IAP je zvýšení možnosti uplatnění těchto uchazečů o zaměstnání na trhu práce, v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče, dále zvýšení odpovědnosti uchazečů za získání zaměstnání, jejich motivace k přijetí zaměstnání a adresnosti péče o uchazeče, kteří to nejvíce potřebují. Rozhodující úlohu v individuálních přístupech a aktivizaci uchazečů o zaměstnání prostřednictvím IAP hrají poradenské, zprostředkovatelské a rekvalifikační služby. Ve spolupráci s každým uchazečem o zaměstnání mladším 25 let, popř. absolventem VŠ, do 6 měsíců jeho evidence, který přistoupí k individuálnímu akčnímu plánu, zpracují odborní poradci konkrétní postupy, vedoucí k jeho zaměstnání a zvýšení jeho zaměstnatelnosti. [16]

Návrh řešení

Navrhuji, aby úřad práce pro řešení problémů dlouhodobé nezaměstnanosti pořádal co nejvíce motivačních kursů a to nejen v rámci prevence. V rámci těchto kurzů by měli pracovníci úřadu práce pomoci lidem posoudit v jaké oblasti by mohli uspět při hledání nového zaměstnání, jaké možnosti jim dává jejich kvalifikace, dosavadní zkušenosti a zda by pro ně nebyla přínosem vhodná rekvalifikace.

Skupině dlouhodobě nezaměstnaných by se měla věnovat zvýšená pozornost při zprostředkovatelské a poradenské činnosti a při poskytování příspěvků z aktivní politiky.

Nejdůležitější ovšem je přejít k nástrojům, které přimějí dlouhodobě nezaměstnané nastoupit na existující pracovní místa. Zde je jistě prostor ke zlepšování těchto nástrojů.

4.7 Návrh na řešení nezaměstnanosti v rámci APZ

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a aktivace pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání.

Základem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti na jednotlivých úřadech práce jsou „Programy realizace APZ na rok 2007“, které jsou zpracovávány na základě analýzy trhu práce v jednotlivých okresech v souladu s cíli APZ pro příslušný rok.

Priority a cíle APZ podle Oznámení č. 36/2006 a podle schváleného Programu realizace APZ v roce 2007:

- 20% uchazečů zařazených do programů APZ patří do skupiny do 25 let
(skutečnost 17,1%)
- 20% uchazečů zařazených do programů APZ patří do skupiny nad 50 let
(skutečnost 24,4%)
- 30% uchazečů zařazených do programů APZ patří do skupiny evid. nad 6 měsíců
(skutečnost 48,8%) [16]

a) Veřejně prospěšné práce (VPP)

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti, které vytváří obec nebo zaměstnavatel ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazečů (do 1 roku). Především jsou určeny pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, kteří obtížně hledají uplatnění na trhu práce. Tato forma aktivní politiky se využívá zejména ve spolupráci se starosty měst a obcí se zaměřením na lokality s nejnižšími nabídkami volných pracovních míst. V případě, že nelze některého problémového uchazeče zaměstnat jiným způsobem, lze dotaci poskytovat i opakovaně.

V 1. pololetí 2007 bylo podpořeno celkem 107 míst pro uchazeče o zaměstnání formou příspěvku na VPP. Jedná se zejména o práce manuálního charakteru. Nejvíce míst bylo podpořeno v kategorii nad 50 let (celkem 54 míst) a v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných (40 míst). Příspěvky byly poskytovány do výše minimální mzdy včetně sociálního a zdravotního pojištění, průměrná doba poskytování příspěvků byla 6 měsíců. [16]

Návrh řešení

V 1. pololetí roku 2007 bylo na VPP vynaloženo z rozpočtu APZ 2 398 000 Kč a podpořeno bylo 107 míst.

Myslím si, že VPP jsou málo efektivním nástrojem APZ, protože téměř 90% takto umístěných uchazečů se vrací zpět do evidence úřadu práce, někteří z nich jsou takto umístění opakovaně. Vzhledem k tomu, že VPP jsou nejméně efektivním nástrojem

z APZ navrhuji, aby úřad práce jejich počet dále nerozšiřoval a finanční prostředky spíše směřoval k efektivnějším nástrojům APZ, tzn. k rekvalifikacím a k SÚPM.

Pro 2. pololetí 2007 bych tedy navrhoval snížit počet míst VPP o 48 na celkových 59 míst. Vzhledem ke snížení počtu míst VPP by měl úřad práce vyčlenit na provoz částku zhruba 1 322 000 Kč (viz tab. č. 19 a tab. č. 20).

b) Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst a také podpora samostatné výdělečné činnosti - ÚP může poskytnout příspěvek uchazeči o zaměstnání, který začne podnikat.

SÚPM se rozumí nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění.

Nejvíce míst bylo podpořeno v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných a v kategorii OZP. Převážná většina těchto míst byla podpořena příspěvkem na úhradu mzdových nákladů, včetně příslušných odvodů.

Nejvíce pracovních míst vzniklo v službách a obchodu (64), průmyslu (53) a stavebnictví (14). [16]

Návrh řešení

ÚP v Chrudimi v 1. pololetí 2007 podpořil 175 SÚPM s celkovými výdaji 5 009 000 Kč (na SÚPM bylo vynaloženo 4 859 000 Kč a na SÚPM - SVČ 150 000 Kč), z čehož 20 míst bylo zřízeno a dále bylo poskytnuto 155 mzdových dotací.

Myslím si, že úřad práce by měl více podporovat uchazeče, kteří se rozhodnou pro samostatně výdělečnou činnost a to nejen formou větších dotací ale i formou poradenství.

Proto navrhuji, aby ÚP v Chrudimi ve 2. pololetí 2007 realizoval 210 SÚPM s celkovými výdaji 6 010 800 Kč (na SÚPM bude vynaloženo 5 830 800 Kč a na SÚPM-SVČ 180 000 Kč), z čehož 25 míst bude zřízeno a dále bude poskytnuto 185 mzdových dotací (viz tab. č. 19 a tab. č. 20).

c) Chráněné pracovní dílny (CHPD)

Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením

a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení atd. CHPD musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD. [16]

Návrh řešení

V 1. pololetí 2007 nebyl poskytnut příspěvek na provoz CHPD, z důvodu nízkého limitu finančních prostředků na APZ.

Ve 2. pololetí 2007 by úřad práce měl mít finanční prostředky na podporu vytváření nových pracovních míst v CHPD.

Navrhují, aby úřad práce na vytvoření nových pracovních míst v CHPD uvolnil z rozpočtu APZ částku 3 109 000 Kč, což by mělo stačit na vytvoření 30 volných chráněných pracovních míst v CHPD. V případě dostatečného limitu APZ by úřad práce mohl přispívat i na provoz CHPD (viz tab. č. 19 a tab. č. 20).

d) Rekvalifikace

Rekvalifikace, jako nástroj zaměřený na odstraňování nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce z hlediska kvalifikace pracovní síly, byly novelou zákona o zaměstnanosti provedené zákonem č. 382/2005 Sb. (§ 108 odst. 1) s účinností od 1.1. 2006 rozšířeny. Lze jich využít nejen pro získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace, ale také k jejímu zvýšení a prohloubení, včetně udržování a obnovování.

V 1. pololetí 2007 byly realizovány zejména rekvalifikace, které rozšiřovaly dosavadní kvalifikaci fyzických osob a rekvalifikace specifické (profesní) pro dělnické profese. Poradenské činnosti a rekvalifikace byly zaměřeny především na obtížně umístitelné skupiny (mladé do věku 25 let, dlouhodobě nezaměstnané, s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace, věkově starší osoby, osoby vracející se na trh práce, např. matky po mateřské nebo rodičovské dovolené, uchazeči OZP apod.)

Nejvíce uchazečů bylo z kategorie dlouhodobě nezaměstnaných (45,7% z celkového počtu uchazečů) a z kategorie OZP (23%).

Mezi nejčastěji poskytované rekvalifikace patří kurzy sváření, řidičská oprávnění (sk. C, E, D), základy práce s PC a obsluha PC, účetnictví, kuchařské práce, holičské a kadeřnické práce, manikúra a pedikúra atd.

Účinnost rekvalifikací je statisticky zjistitelná, individuální motivace a aktivizace a zvýšení zaměstnatelnosti, tj. přechodu z pasivity do aktivity, je pro rozvoj osobnosti uchazeče nedoceněna.

Nabídka poradenských činností a poradenských služeb se současně s rekvalifikacemi rozšiřuje, neboť tyto aktivity se staly nedílnou součástí většiny projektů ESF v oblasti zaměstnanosti a zvýšení zaměstnatelnosti na trhu práce.

Mezi preventivní opatření patří mj. činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce (IPS), které orientují k volbě povolání zejména žáky základních škol a studenty středních škol. [16]

Návrh řešení

V 1. pololetí 2007 bylo zařazeno do rekvalifikací celkem 269 uchazečů, výdaje spojené s provozem těchto rekvalifikací činili 1 537 000 Kč.

Vzhledem k tomu, že rekvalifikace jsou neefektivnější a neúspěšnější nástroj APZ, navrhuji bych, aby se jejich počet dále zvyšoval. Domnívám se, že rekvalifikace jsou nejvhodnějším nástrojem pro skupiny uchazečů o zaměstnání nad 50 let a pro skupiny uchazečů se základním vzděláním.

Ve 2. pololetí 2007 bych doporučoval zvýšit částku na 2 122 000 Kč. Tato částka by mohla pokrýt náklady na rekvalifikaci 370 uchazečů. Do těchto nákladů spadají i poradenské aktivity (viz tab. č. 19 a tab. č. 20).

e) Překlenovací příspěvek

Poskytuje se osobám samostatně výdělečně činným, které přestaly být uchazeči o zaměstnání a kterým byl poskytnut příspěvek k zahájení podnikatelské činnosti. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců. Měsíční výše příspěvku se rovná polovině částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni uzavření dohody. [16]

Návrh řešení

V 1. pololetí 2007 bylo vynaloženo na překlenovací příspěvek 28 000 Kč. Ve 2. pololetí 2007 bych doporučoval snížení výdajů na překlenovací příspěvek na částku 6 000 Kč, protože se domnívám, že tento nástroj APZ není příliš účinný (viz tab. č. 19 a tab. č. 20).

f) Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Poskytuje se zaměstnavateli, který zajišťuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava.

Výše příspěvku může činit maximálně 50% nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců, u zabezpečení zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením je příspěvek poskytován ve výši 100% nákladů. [16]

Návrh řešení

V 1. pololetí 2007 bylo vynaloženo na příspěvek na dopravu zaměstnanců 147 000 Kč. Ve 2. pololetí 2007 bych doporučoval snížení výdajů na tento příspěvek na částku 75 000 Kč, protože se domnívám, že tento nástroj APZ není příliš účinný (viz tab. č. 19 a tab. č. 20).

g) Cílené programy k podpoře nezaměstnanosti

V 1. pololetí 2007 byly realizovány v rámci zákona o zaměstnanosti dva regionální cílené programy, které pokračovaly z roku 2006:

„První nástup po skončení střední školy“ je určen pro absolventy středních škol (převážně technického zaměření) k získání potřebné praxe ve svém oboru, aby neodcházeli pracovat do jiné sféry mimo obor. Stanovené období trvání projektu: od 1. 9. 2006 do 31. 8. 2007.

V rámci projektu bylo podpořeno celkem 53 nových pracovních míst v roce 2006.

„Zkrácené pracovní úvazky“ jsou určené pro tyto skupiny uchazečů:

- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku bez omezení délkou evidence
- fyzické osoby se zdravotním postižením bez omezení délkou evidence
- „samoživitelé“ bez omezení délkou evidence
- doprovodná skupina - administrativní pracovník bez omezení délkou evidence

Stanovené období trvání projektu: od června 2006 do 31. 12. 2007.

V rámci projektu bylo podpořeno celkem 70 nových pracovních míst (z toho 31 v 1. pololetí 2007 a 39 v roce 2006). [16]

Návrh řešení

Výdaje na cílené programy neustále rostou a jen za 1. pololetí 2007 tvořily částku 4 846 000 Kč.

Myslím si, že cílené programy jsou velmi úspěšným nástrojem APZ a proto bych doporučoval v 2. pololetí 2007 zvýšit výdaje na 5 116 000 Kč. Cílenými programy bych doporučoval řešit zejména nezaměstnanost absolventů a mladistvých (viz tab. č. 19 a tab. č. 20).

h) Projekty ESF

V 1. pololetí roku 2007 byly realizovány tyto projekty:

- **Národní projekty:**

Návrat do práce v Pardubickém kraji

Příprava na práci v Pardubickém kraji

Najdi si práci v Pardubickém kraji

- **Nadregionální projekty:**

Regionální centra pomoci a mobility

Vzdělání - nová šance pro ženy vracející se na trh práce

Horizont

Program dlouhodobé péče o uchazeče o zaměstnání propojením rekvalifikace - praxe - zaměstnání nebo sebezaměstnání

- **Grantové projekty:**

Směr budoucnosti

Perspektiva

Pracovník digitalizačního střediska a archivační služby

Olymp

Absolventi do práce

Nové pracovní uplatnění absolventů v oblasti gastronomie

Nové pracovní příležitosti zdroje pracovních sil

V rámci těchto projektů se uskutečnily rekvalifikační kurzy: např. obsluha osobního počítače, základy pro administrativu a obchod, účetnictví s využitím výpočetní techniky, grafik ve photoshopu, prodej smíšeného zboží, skladový logistik a další. [16]

- **Projekt - Institut trhu práce (ITP) – podpůrný systém služeb zaměstnanosti**

ÚP v Chrudimi je partnerem v projektu ESF - Institut trhu práce jako podpůrný systém služeb zaměstnanosti. Projekt byl zahájen v roce 2006 v pěti pilotních krajích – Ústeckém, Moravskoslezském, Pardubickém, Zlínském a kraji Vysočina. Je zaměřen na prohloubení a rozšíření služeb zaměstnanosti. Rozšíření se týká nejen zvýšení rozsahu služeb, které budou poskytovány uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale především zvýšení péče o uspokojení potřeb malých a středních zaměstnavatelů. Prohloubení veřejných služeb zaměstnanosti bude řešeno zvýšením orientace na práci s disponibilní pracovní silou tak, aby byly co nejlépe řešeny potřeby zaměstnavatelů.

Úřady práce díky projektu začnou pracovat podle nových metodik, které zvýší individuální péči o uchazeče i zaměstnavatele. Začnou se více orientovat na individuální potřeby zaměstnavatelů a jejich současné i budoucí zaměstnance. V průběhu realizace projektu je například zaváděna významná služba, kterou jistě ocení uchazeči o zaměstnání i zaměstnavatelé. Je jí osobní doprovod připravovaného zaměstnance pracovníkem ITP k zaměstnavateli a následná spolupráce se zaměstnavatelem po dobu jeho adaptace na nové zaměstnání. [17]

Klíčovou úlohu mají partneři projektu: Kromě úřadů práce v okresech a pověřených úřadů práce v pilotních krajích jsou to Hospodářská komora ČR (HK) a Národní vzdělávací fond (NVF). Tito partneři zajišťují zvýšení kapacity služeb zaměstnanosti tím, že rozšiřují činnosti poskytované pro zaměstnavatelské subjekty, uchazeče, resp. zájemce o zaměstnání a současně rozvíjejí vzdělávání a odbornou přípravu pracovníků služeb zaměstnanosti.

První etapa projektu končí v srpnu 2008, po ověření fungování a přínosu se uvažuje s pokračováním a postupným rozšířením v dalších krajích ČR. [20]

Návrh řešení

Výdaje na projekty ESF v 1. pololetí 2007 tvořily částku 146 000 Kč. Myslím si, že projekty ESF jsou velmi úspěšným a důležitým nástrojem APZ a vzhledem k realizaci projektu ITP bych doporučoval v 2. pololetí 2007 zvýšit výdaje na 1 458 000 Kč (viz tab. č. 19 a tab. č. 20).

5 Vyhodnocení návrhů

Na financování aktivní politiky zaměstnanosti bylo Úřadu práce v Chrudimi pro rok 2007 přiděleno 33 404 000 Kč.

V 1. pololetí 2007 došlo k čerpání prostředků na APZ v celkové výši 14 111 000 Kč. Podle mého návrhu na 2. pololetí 2007 by na prostředky APZ měla vystačit částka 19 218 800 Kč.

Z celkového rozpočtu na APZ by zůstalo nevyčerpáno 74 200 Kč. Přidělený objem finančních prostředků na financování APZ pro rok 2007 je vzhledem k plánované realizaci jednotlivých opatření dostačující. Předpokládané výdaje jednotlivých nástrojů APZ na 2. pololetí 2007 uvádí tabulka č.19.

Plán výdajů na APZ pro rok 2007 v Kč			
Nástroj APZ	1. pololetí 2007	2. pololetí 2007	Celý rok 2007
VPP	2 398 000	1 322 000	3 720 000
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	4 859 000	5 830 800	10 689 800
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	150 000	180 000	330 000
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	0	3 109 000	3 109 000
Rekvalifikace, poradenské aktivity	1 537 000	2 122 000	3 659 000
překlenovací příspěvek	28 000	6 000	34 000
příspěvek na dopravu zaměstnanců	147 000	75 000	222 000
cílené programy k podpoře nezaměstnanosti	4 846 000	5 116 000	9 962 000
projekty ESF	146 000	1 458 000	1 604 000
celkem	14 111 000	19 218 800	33 329 800
Celkem přidělených prostředků	33 404 000		
Nerozdělené prostředky	74 200		

Tab. č. 19: Předpokládané výdaje jednotlivých nástrojů APZ na rok 2007 [16]

Z tabulky č. 19 je patrné, že ve 2. pololetí 2007 došlo k největšímu nárůstu výdajů u SÚPM, rekvalifikací, ESF, CHPD.

Zejména rekvalifikace, ale i SÚPM patří k nejefektivnějším nástrojům APZ. Projekty ESF jsou velmi úspěšným a důležitým nástrojem APZ a vzhledem k realizaci projektu ITP je potřeba zvýšit výdaje. Na provoz chráněných pracovních dílen a míst nebyl v 1.

pololetí 2007 poskytnut příspěvek, z důvodu nízkého limitu finančních prostředků na APZ. Ve 2. pololetí 2007 by finanční prostředky na provoz CHPD být měly.

Naopak k největšímu poklesu výdajů ve 2. pololetí 2007 došlo u VPP, překlenovacího příspěvku a příspěvku na dopravu zaměstnanců.

U těchto nástrojů APZ dojde ke snížení výdajů, protože se nejedná o příliš efektivní nástroje APZ.

Předpokládané počty uchazečů zařazených do programů APZ ve 2. pololetí 2007 ukazuje tab. č. 20.

Počty uchazečů zařazených do programů APZ v roce 2007			
Nástroje APZ	Rok 2007		
	1. pololetí 2007	2. pololetí 2007	Celý rok 2007
VPP	107	59	166
SÚPM	175	210	385
CHPD	39	30	69
Rekvalifikace	269	370	639
Celkem	590	669	1259

Tab. č. 20: Počty uchazečů zařazených do programů APZ v roce 2007 [16]

Předpokládaný počet uchazečů zařazených do APZ ve 2. pololetí 2007 je 669, což je o 79 uchazečů více než v 1. pololetí 2007.

Ve 2. pololetí 2007 by mělo dojít především k nárůstu uchazečů zařazených do rekvalifikací a k vytváření společensky účelných pracovních míst (SÚPM). Naopak dojde ke snížení počtu uchazečů zařazených do veřejně prospěšných prací (VPP).

6 Předpoklady a harmonogram realizace

Pro realizaci uvedených návrhů je nutno vytvořit následující opatření:

1. Sestavit plán předpokládaných opatření pro následující rok (2008).
2. Přidělení finančních prostředků jednotlivým odborům práce.
3. Spolupracovat s Městským úřadem v Chrudimi a spolupodílet se na vytváření strategického plánu rozvoje regionu.
4. Sestavit harmonogram rekvalifikací a motivačních kurzů.
5. Provádět pravidelný průzkum potřeb zaměstnavatelů na nové pracovní síly.
6. Realizovat projekt - Institut trhu práce (ITP).
7. Vytvořit nabídku VPP a oslovit zájemce.
8. Informovat a připomínat podnikům možnosti odborné praxe absolventů a vytváření SÚPM.
9. Vypracovat plán užití prostředků APZ do konce roku 2007.
10. Informovat žáky posledních ročníků základních škol a informovat studenty středních škol o možnostech na trhu práce.

Následující tabulka (tab. č. 21) uvádí předpokládaný harmonogram realizace činností pro 2. pololetí 2007 a rok 2008

Harmonogram realizace pro 2. pololetí 2007 a rok 2008														
Činnost	2007						2008							
	3. kvartál			4. kvartál			1. kvartál		2. kvartál		3. kvartál		4. kvartál	
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														

Tab. č. 21: Předpokládaný harmonogram realizace činností pro 2. pololetí roku 2007 a rok 2008

Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo zpracovat návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Chrudim. V úvodu jsem se zabýval popisem hlavních činností Úřadu práce v Chrudimi, jeho historií, organizační strukturou a následně teoretickými východisky nezaměstnanosti.

Na základě podkladů získaných od úřadu práce jsem provedl analýzu současného stavu jak z hlediska celkové nezaměstnanosti v regionu tak i z pohledu jednotlivých kategorií evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Podle výsledků analýzy jsem navrhl možná řešení, která by měla přispět ke zlepšení situace v této oblasti a vést ke snížení nezaměstnanosti v chrudimském regionu. Součástí práce bylo i vyhodnocení návrhů řešení.

Míra nezaměstnanosti v regionu Chrudim činila k 30.6.2007 5,26% a oproti celorepublikovému průměru, který k tomuto datu činil 6,29%, byla nižší o 1,03%. V porovnání s ostatními regiony v Pardubickém kraji se míra nezaměstnanosti v Chrudimi pohybovala nepatrně pod průměrem celého kraje, který byl k 30.6. 2007 5,48%. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání úřadem práce byl ke konci 1. pololetí 2007 2975 osob a na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 2,06 uchazečů o zaměstnání.

Struktura zaměstnanosti z hlediska odvětví je různorodá, nejvíce lidí je zaměstnáno ve strojírenství, obchodu a službách, stavebnictví, textilním a obuvnickém průmyslu. V porovnání s minulými lety došlo v 1. pololetí 2007 ke zvýšení počtu volných pracovních míst, kterých bylo celkem 1445. Největší zájem mají zaměstnavatelé o zámečníky, pomocné a nekvalifikované pracovníky, řidiče motorových vozidel, čišníky, prodavače a zedníky. Naopak nejmenší nabídka volných pracovních míst je pro kvalifikované dělníky v oblasti zemědělství, lesnictví a nižší administrativní pracovníky.

Počet nových pracovních míst by se v Chrudimi mohl ještě zvýšit, pokud by se podařilo obsadit průmyslovou zónu většími zahraničními investory. Je jisté, že příliv zahraničních investic by pomohl regionu se lépe rozvíjet.

Největší podíl na nezaměstnanosti představuje skupina dlouhodobě nezaměstnaných a skupiny uchazečů, které patří do tzv. problémových skupin - uchazeči o zaměstnání nad 50 let, uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním, osoby se zdravotním postižením (OZP) a absolventi škol.

Základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností je aktivní politika zaměstnanosti (APZ). Hlavními nástroji APZ jsou veřejně prospěšné práce (VPP), společensky účelná pracovní místa (SÚPM), chráněné pracovní dílny a místa (CHPD, CHPM), rekvalifikace, cílené programy a projekty ESF.

Podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (evidováni déle než 12 měsíců) k celkovému počtu evidovaných uchazečů k 30. 6. 2007 je 34,2%, což je o 5% více než k 31. 12. 2006. K 30. 6. 2007 bylo v evidenci ÚP registrováno 1016 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.

Pro řešení problémů dlouhodobé nezaměstnanosti bych navrhoval pořádat co nejvíce motivačních kursů a to nejen v rámci prevence. V rámci těchto kurzů by měli pracovníci úřadu práce pomoci lidem posoudit v jaké oblasti by mohli uspět při hledání nového zaměstnání, jaké možnosti jim dává jejich kvalifikace, dosavadní zkušenosti a zda by pro ně nebyla přínosem vhodná rekvalifikace.

Podíl nezaměstnaných uchazečů nad 50 let k celkovému počtu evidovaných uchazečů k 30. 6. 2007 je 31,7%, což je o 5,22% více než k 31. 12. 2006. K 30. 6. 2007 bylo v evidenci ÚP registrováno 943 uchazečů o zaměstnání nad 50 let.

Možným řešením je zapojit tyto uchazeče do rekvalifikačních kurzů (nástroj APZ), ve kterých mohou získat nové znalosti a dovednosti, a tím si zvýšit možnost uplatnění na trhu práce. Jednalo by se především o rekvalifikace zaměřené na práci s PC a na výuku jazyků, jelikož tyto znalosti jsou ze strany zaměstnavatelů velmi vyžadovány.

Podíl nezaměstnaných uchazečů se základním vzděláním k celkovému počtu evidovaných uchazečů k 30. 6. 2007 je 26,69%, což je o 0,6% více než k 31.12.2006. K 30. 6. 2007 bylo v evidenci ÚP registrováno 794 uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním.

Řešení se orientuje hlavně na doplnění vzdělání v jakékoliv akreditované podobě, ovšem problémem jsou skupiny obyvatel, které nemají zájem o doplnění jakéhokoli

vzdělání. Jsou závislí na štědrých sociálních dávkách a nemají potřebu pracovat, vzdělávat se. Tento problém by mohl pomoci vyřešit Národní úřad, který by měl fungovat od 1. ledna 2009. Národní úřad by měl umožnit efektivnější práci s klientem a snížení možnosti zneužívání sociálního systému. I v této skupině lze uplatnit nástroje APZ, zejména bych doporučoval úřadu práce vytvořit pracovní místa pomocí společensky účelných pracovních míst (SÚPM).

Podíl nezaměstnaných uchazečů se zdravotním postižením k celkovému počtu evidovaných uchazečů k 30. 6. 2007 je 27,43%, což je o 5,8% více než k 31.12.2006. K 30. 6. 2007 bylo v evidenci ÚP registrováno 816 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením.

Velkým přínosem pro zlepšení situace v této oblasti a vhodným nástrojem APZ na podporu zaměstnávání uchazečů OZP je vytváření nových chráněných pracovních míst v chráněných dílnách.

Podíl nezaměstnaných absolventů škol k celkovému počtu evidovaných uchazečů k 30. 6. 2007 je 4,13%, což je o 3,31% méně než k 31.12.2006. K 30. 6. 2007 bylo v evidenci ÚP registrováno 123 absolventů škol.

Vhodným nástrojem APZ, který by mohl pomoci s řešením nezaměstnanosti některých absolventů škol jsou cílené programy - např. program „První nástup po skončení střední školy“ - je určen pro absolventy středních škol (převážně technického zaměření) k získání potřebné praxe ve svém oboru, aby neodcházel pracovat do jiné sféry mimo obor. Dalším programem je program „Nový start“ určený uchazečům nad 25 let a do 12 měsíců evidence, který začal na všech úřadech práce běžet od 1.1.2007. Situace absolventů na trhu práce se však díky rostoucímu zájmu zaměstnavatelů o absolventy škol dlouhodobě zlepšuje.

Na financování aktivní politiky zaměstnanosti bylo Úřadu práce v Chrudimi pro rok 2007 přiděleno 33 404 000 Kč. V 1. pololetí 2007 došlo k čerpání prostředků na APZ v celkové výši 14 111 000 Kč.

V 1. pololetí roku 2007 bylo na veřejně prospěšné práce (VPP) vynaloženo z rozpočtu APZ 2 398 000 Kč a bylo podpořeno celkem 107 míst pro uchazeče o zaměstnání formou příspěvku na VPP. Jedná se zejména o práce manuálního charakteru.

Vzhledem k tomu, že VPP jsou nejméně efektivním nástrojem z APZ navrhuji, aby úřad práce jejich počet dále nerozšiřoval. Pro 2. pololetí 2007 bych tedy navrhoval snížit počet míst VPP o 48 na celkových 59 míst s celkovými výdaji 1 322 000 Kč.

V 1. pololetí 2007 bylo na společensky účelná pracovní místa (SÚPM) vynaloženo z rozpočtu APZ 5 009 000 Kč a bylo podpořeno 175 SÚPM, z čehož 20 míst bylo zřízeno a dále bylo poskytnuto 155 mzdových dotací. Myslím si, že úřad práce by měl více podporovat uchazeče, kteří se rozhodnou pro samostatně výdělečnou činnost a to nejen formou větších dotací ale i formou poradenství. Pro 2. pololetí 2007 bych tedy navrhoval zvýšit počet míst SÚPM o 35 na celkových 210 s celkovými výdaji 6 010 800 Kč, z čehož 25 míst bude zřízeno a dále bude poskytnuto 185 mzdových dotací.

V 1. pololetí 2007 nebyl poskytnut příspěvek na provoz chráněných pracovních dílen (CHPD), z důvodu nízkého limitu finančních prostředků na APZ. Ve 2. pololetí 2007 by úřad práce měl mít finanční prostředky na podporu vytváření nových pracovních míst v chráněných dílnách. Pro 2. pololetí 2007 bych tedy navrhoval uvolnit z rozpočtu APZ částku 3 109 000 Kč, což by mělo stačit na vytvoření zhruba 30 míst v CHPD.

V 1. pololetí 2007 bylo zařazeno do rekvalifikací celkem 269 uchazečů, výdaje spojené s provozem těchto rekvalifikací činili 1 537 000 Kč. Vzhledem k tomu, že rekvalifikace jsou nejefektivnější a nejúspěšnější nástroj APZ, doporučoval bych, aby se jejich počet dále zvyšoval. Pro 2. pololetí 2007 bych tedy navrhoval zvýšit počet uchazečů zařazených do rekvalifikací o 101 na celkových 370 uchazečů s celkovými výdaji 2 122 000 Kč. Do těchto nákladů spadají i poradenské aktivity.

V 1. pololetí 2007 bylo vynaloženo na překlenovací příspěvek 28 000 Kč. Pro 2. pololetí 2007 bych navrhoval snížit výdaje na překlenovací příspěvek na částku 6 000 Kč, protože se domnívám, že tento nástroj APZ není příliš účinný.

V 1. pololetí 2007 bylo vynaloženo na příspěvek na dopravu zaměstnanců 147 000 Kč. Pro 2. pololetí 2007 bych navrhoval snížit výdaje na tento příspěvek na částku 75 000 Kč, protože se domnívám, že tento nástroj APZ není příliš účinný.

V 1. pololetí 2007 tvořily výdaje na cílené programy částku 4 846 000 Kč. Myslím si, že cílené programy jsou velmi úspěšným nástrojem APZ a proto bych pro 2. pololetí 2007 navrhoval zvýšit výdaje na 5 116 000 Kč.

V 1. pololetí 2007 bylo vynaloženo na projekty ESF 146 000 Kč. Myslím si, že projekty ESF jsou velmi úspěšným a důležitým nástrojem APZ a vzhledem k realizaci projektu ITP bych pro 2. pololetí 2007 navrhol zvýšit výdaje na 1 458 000 Kč.

Podle mého návrhu na 2. pololetí 2007 by na prostředky APZ měla vystačit částka 19 218 800 Kč. Z celkového rozpočtu na APZ by zůstalo nevyčerpáno 74 200 Kč. Přidělený objem finančních prostředků na financování APZ pro rok 2007 je vzhledem k plánované realizaci jednotlivých opatření dostačující.

Realizaci uvedených návrhů předpokládám do konce roku 2007 a v následujícím roce 2008. Pevně věřím, že navrhnutá opatření pomohou nezaměstnanost v regionu Chrudim snížit, popřípadě alespoň udržet na stejné úrovni.

Zpracování tématu předložené diplomové práce mi velmi pomohlo orientovat se ve zmíněné problematice.

Seznam použité literatury

[1] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 235 s. ISBN 80-247-9006-8

[2] HELÍSEK, M. *Makroekonomie základní kurz*. 2. vyd. Praha: Melandrium, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-26-X

[3] HOLMAN, R. *Ekonomie*. 2. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2001. 705 s. ISBN 80-7179-387-6

[4] KADERÁBKOVÁ, A. *Základy makroekonomické analýzy*. Praha: Linde nakladatelství, 2003. 175 s. ISBN 80-86131-36-X

[5] KOTÝNKOVÁ, J., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7

[6] LIŠKA, V. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1

[7] MACH, M. *Makroekonomie II - 1. a 2. část*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. 367s. ISBN 80-86175-18-9

[8] SOUKUPOVÁ, J., HOŘEJŠÍ, B., MACÁKOVÁ, L., SOUKUP, J. *Mikroekonomie*. 3.vyd. Praha: Management Press, 2003. 548s. ISBN 80-7261-0619

Internetové zdroje

[9] BERÁNKOVÁ K. *Národní akční plán zaměstnanosti* [online]. [2004] [cit. 2007-10-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/111/100205a.pdf>>.

- [10] Česká spořitelna: Vývoj nezaměstnanosti v EU [online]. [cit. 2007-09-25]. Dostupné z WWW:
<http://www.csas.cz/banka/menu/cs/banka/nav20080_vyvoj_nezamestnanostieu_0>.
- [11] Český statistický úřad: Vývoj nezaměstnanosti v ČR od roku 1990 [online]. [cit. 2007-09-12]. Dostupné z WWW:
<[http://czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf)>.
- [12] ENEŠ P. Situace na trhu práce okresu Chrudim za rok 2003 [online]. [2003] [cit. 2007-11-12]. Dostupné z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/2003/an_2003.doc>.
- [13] ENEŠ P. Situace na trhu práce okresu Chrudim za rok 2004 [online]. [2004] [cit. 2007-08-16]. Dostupné z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/2004/an_2004.doc>.
- [14] ENEŠ P. Situace na trhu práce okresu Chrudim za rok 2005 [online]. [2005] [cit. 2007-11-12]. Dostupné z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/2005/an_2005.doc>.
- [15] ENEŠ P. Situace na trhu práce okresu Chrudim za rok 2006 [online]. [2006] [cit. 2007-10-08]. Dostupné z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/2006/an_2006.doc>.
- [16] ENEŠ P. Situace na trhu práce okresu Chrudim za 1. pololetí 2007 [online]. [2007] [cit. 2007-11-25]. Dostupné z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/pololeti_2007.doc>.
- [17] Hospodářská komora České republiky: Institut trhu práce - podpůrný systém služeb zaměstnanosti [online]. [2006] [cit. 2007-09-23]. Dostupné z WWW:
<<http://www.komora.cz/catid3509/default.aspx>>.

[18] *Integrovaný portál MPSV: Informace o Úřadu práce v Chrudimi* [online]. [cit. 2007-08-25]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/infoup>.

[19] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Národní úřad pro zaměstnanost a sociální správu* [online]. [2007] [cit. 2007-10-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4143>>.

[20] VAŇKOVÁ P. *Institut trhu práce - podpůrný systém služeb zaměstnanosti* [online]. [2007] [cit. 2007-12-20]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/i_t_p>.

Seznam příloh

Příloha č. 1: Schéma organizační struktury Úřadu práce v Chrudimi

Schéma organizační struktury Úřadu práce v Chrudimi

